

Sygn. akt VII Pa 54/19

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2019 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

**Przewodniczący SSO Marcin Graczyk**

Sędziowie SO Agnieszka Stachurska (spr.)

SO Renata Gąsior

**Protokolant st. sekr. sądowy Mariusz Żelazek**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 lipca 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o.

w W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające, odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 14 grudnia 2018 r., sygn. VI P 30/14

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki M. K. kwotę  
1920 zł (jeden tysiąc dziewięćset dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję  
odwoławczą.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. K. (poprzednio P.) przeciwko (...)sp. z o.o. z  
siedzibą w W. o odszkodowanie

za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające, odszkodowanie związane z dyskryminacją i odprawę, wyrokiem z dnia  
14 grudnia 2018r.:

1. zasądził od pozwanego na rzecz powódki tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające  
kwotę 25.668,51 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 13 marca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku  
oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku  
do dnia zapłaty;

2. zasądził od pozwanego na rzecz powódki tytułem odprawy kwotę 17.112,34 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 13 marca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
3. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
4. zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 300,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 2.139,04 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie była zobowiązana uiścić;
6. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.556,17 zł.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka M. K. (poprzednio P.) była zatrudniona w (...) sp. z o.o.

z siedzibą w W., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 11 kwietnia 2006 roku do dnia 11 lipca 2006 roku, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 12 lipca 2006 roku do dnia 30 września 2006 roku, a od 1 października 2006 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 8.556,17 zł brutto.

Powódka w dniu 21 września 2010 roku została wpisana na listę doradców podatkowych. W porozumieniu zawartym w dniu 1 kwietnia 2011 roku uzgodniła z pracodawcą, że będzie zajmowała stanowisko starszego konsultanta podatkowego/redaktora merytorycznego portalu podatkowego. Powódce została wówczas dodana funkcja redaktora portalu podatkowego, który miał przynosić w zamierzeniu pracodawcy konkretny dochód. Przed założeniem tego portalu nie zostały jednak przeprowadzone żadne badania zapotrzebowania na taki portal, powódka nie otrzymała też konkretnego budżetu na jego rozwój. Z tytułu pełnienia funkcji redaktora merytorycznego portalu podatkowego miała otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 1.200,00 zł brutto miesięcznie określone jako dodatek funkcyjny. W ramach swych obowiązków na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego odpowiadała za dobór treści merytorycznych, przekazywanie gotowych informacji do Działu Składu i Działu Informatyki celem zamieszczenia na portalu podatkowym, za cotygodniową aktualizację zawartości portalu podatkowego oraz za przedkładanie zarządowi pozwanej spółki założeń polityki programowej. Do obowiązków powódki nie należała natomiast promocja portalu podatkowego i marketing, ani działania sprzedażowe związane z tym portalem. Powódka zajmowała się głównie sprawdzaniem pod kątem merytorycznym streszczeń publikowanych na portalu podatkowym i na serwisie podatkowym.

W dniu 10 września 2013 roku został sporządzony aneks do protokołu narady (...) z dnia 17 kwietnia 2013 roku, zawierający zapis wskazujący, że powódka ma być odpowiedzialna za podjęcie działań zwiększających sprzedaż portalu podatkowego, a także, że ma osiągnąć przychód miesięczny portalu na takim poziomie, aby nie generować zwiększenia straty, ograniczyć koszty portalu oraz bieżąco ograniczać powstałą stratę, która na koniec miesiąca wynosi około 100.000,00 zł. Powódce nie przedstawiono jednak wypowiedzenia zmieniającego, w którym pracodawca zaproponowałby powierzenie jej nowych obowiązków związanych z tym portalem.

Powódka musiała prowadzić bezkosztowe działania marketingowe, ponieważ nie otrzymała zgody zarządu na wydatki w tym zakresie. Początkowo uzyskała od prezesa W. M. zgodę na sfinansowanie promowania portalu poprzez jego pozycjonowanie w internecie, ale zostało to zablokowane przez innego członka zarządu R. M.. Sprawa portalu podatkowego była przyczyną konfliktu powódki z R. M.. Powódka nie mogła prowadzić działań marketingowych wiążących się z jakimikolwiek wydatkami dla spółki. Wobec tego jej działania marketingowe ograniczyły się do promowania portalu podatkowego na szkoleniach prowadzonych przez spółkę, do zawiadamiania klientów spółki w

korespondencji mailowej o istnieniu tego portalu, a także do umieszczania informacji o tym portalu w komentarzach i folderach przygotowywanych przez pozwaną.

Powodem, dla którego portal podatkowy osiągał słabe wyniki był brak odpowiednich środków przeznaczonych przez pozwaną spółkę na reklamę i marketing owego portalu.

Po zwolnieniu powódki, jeśli chodzi o wygląd portalu podatkowego i jego zawartość, nic się nie zmieniło.

W okresie styczeń – grudzień 2013 roku, czyli wtedy, gdy powódka pracowała w pozwanej spółce i zajmowała się portalem podatkowym, portal ten zanotował sprzedaż w kwocie 14.509,34 zł. Z kolei w okresie styczeń – grudzień 2014 roku portal zanotował sprzedaż w kwocie 7.145,56 zł, czyli mniejszą o połowę.

W dniu 30 grudnia 2013 roku pracodawca wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy. Zaproponowane zmiany dotyczyły:

- stanowiska pracy (§ 1 pkt 1 umowy o pracę) – zamiast dotychczasowego stanowiska starszego konsultanta podatkowego/redaktora merytorycznego portalu podatkowego pracodawca zaproponował stanowisko starszego konsultanta podatkowego;
- zakresu obowiązków (§ 2 pkt 2 umowy o pracę) – z zakresu obowiązków usunięto obowiązki na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego;
- limitu opracowań pisemnych (§ 3 pkt 2 umowy o pracę) - pracodawca zaproponował wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.500,00 zł brutto, czyli takiej samej jak dotychczas, z tą zmianą, że miało ono przysługiwać za przygotowanie w każdym miesiącu 5 opracowań pisemnych, a nie jak dotąd jedynie 3;
- dodatku funkcyjnego za pełnienie funkcji redaktora merytorycznego portalu podatkowego w wysokości 1.200,00 zł miesięcznie brutto (§ 3 pkt 3 umowy o pracę), którego pracodawca pozbawił powódkę;
- wynagrodzenia za każde opracowanie pisemne ponad limit (§ 3 pkt 4 umowy o pracę) - pracodawca zaproponował stawkę 500,00 zł brutto za każde opracowanie ponad limit 5 opracowań miesięcznie w sytuacji, gdy dotychczas powódka miała stawkę 600,00 zł brutto za każde opracowanie ponad limit;
- premii kwartalnej (§ 3 pkt 5, 6, 7, 8 umowy o pracę) – pracodawca wykluczył tę premię, która do tej pory miała wynosić od 10% do 35% sumy uzyskanego wynagrodzenia zasadniczego brutto za dany kwartał;
- stawki za godzinę konsultacji udzielonej w ramach umowy o stały nadzór ryczałtowy (§ 3 pkt 9 umowy o pracę) - pracodawca za każdą godzinę konsultacji udzielonej w ramach umowy o stały nadzór godzinowy oraz za każdą godzinę konsultacji udzieloną w ramach umowy o stały nadzór ryczałtowy zaproponował stawkę w kwocie 85,00 zł brutto za godzinę konsultacji, podczas gdy dotychczasowa stawka wynosiła 150,00 zł brutto za godzinę;
- ekwiwalentu za używanie przy wykonywaniu pracy sprzętu (komputera) stanowiącego własność pracownika (§ 3 pkt 11 umowy o pracę) - pracodawca usunął ten ekwiwalent, który do tej pory wynosił 350,00 zł.

Jako przyczynę wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego w zakresie stanowiska pracy (§ 1 pkt 1), limitu opracowań pisemnych (§ 3 pkt 2), wynagrodzenia za każde opracowanie pisemne ponad limit (§ 3 pkt 4), premii kwartalnej (§ 3 pkt 5, 6, 7, 8) oraz stawki za godzinę konsultacji (§ 3 pkt 9) pracodawca podał pogarszającą się sytuację ekonomiczną związaną ze wzrostem konkurencji w branży, spadkiem cen świadczonych usług, która spowodowała spadek rentowności zleceń oraz przychodów (...). Pozwana dalej wskazała, że została zmuszona do obniżenia cen świadczonych usług oraz jednoczesnego zmniejszenia kosztów stałych, do których w głównej mierze należą koszty wynagrodzeń. Z kolei jako przyczynę wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego dotyczącego odebrania jej funkcji redaktora merytorycznego portalu podatkowego (§ 2 pkt 2) oraz pozbawienia dodatku funkcyjnego (§ 3 pkt 3)

pozwana podała nie w pełni satysfakcjonującą ocenę pracy powódki na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego, ponieważ pomimo planowanego ograniczenia kosztów oraz zwiększenia przychodów ze sprzedaży, portal ten w dalszym ciągu generuje powiększającą się stratę. Wreszcie jako przyczynę złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie ekwiwalentu za używanie przy wykonywaniu pracy sprzętu (komputera) stanowiącego własność pracownika (§ 3 pkt 11) pracodawca podał, iż nie oczekuje już od powódki używania własnego sprzętu. Wskazał, że przy wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę wykorzystywany ma być wyłącznie sprzęt zapewniony przez pracodawcę w adekwatnym zakresie.

Wręczone powódce wypowiedzenie zmieniające zostało podpisane przez dwóch członków zarządu pozwanej spółki – R. M. i J. B..

W oświadczeniu z dnia 14 lutego 2014 roku powódka wskazała, że nie przyjmuje proponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy i płacy.

Przed wręczeniem powódce wypowiedzenia zmieniającego pracodawca w lipcu i sierpniu 2013 roku nakłaniał wszystkich zatrudnionych w pozwanej spółce doradców podatkowych (łącznie 13 osób) do zamiany umowy o pracę na tzw. samozatrudnienie, na działalność gospodarczą. Powódce również została przedstawiona taka propozycja, jednak jej nie przyjęła. Z grupy 13 pracowników propozycję zmiany przyjęły tylko dwie osoby. Natomiast 4-5 osób, które po złożeniu tej propozycji zaczęły szukać innej pracy, po pewnym czasie odeszły z pracy w pozwanej spółce. Powódka propozycję samozatrudnienia otrzymała po raz pierwszy w dniu 26 lipca 2013 roku, a po raz drugi w dniu 5 listopada 2013 roku, natomiast w dniu 30 grudnia 2013 roku wręczono jej wypowiedzenie zmieniające. Podczas składania pracownikom propozycji tzw. samozatrudnienia pracodawca wskazywał, że jeśli jej nie zaakceptują, to ich wynagrodzenie ulegnie zmniejszeniu.

W 2013 roku innym pracownikom pracującym na stanowisku starszego konsultanta podatkowego, takim jak P. G., czy K. K. wynagrodzenie nie zostało obniżone. Nie zostały też obniżone stawki usług pozwanej oferowanych klientom. Poza tym pozwana w 2013 roku nie zwalniała pracowników ze względu na trudną sytuację finansową.

Warunki zaproponowane powódce w wypowiedzeniu zmieniającym, w przypadku ich zaakceptowania, oznaczałyby obniżenie jej wynagrodzenia o około 40.000,00 zł rocznie. Powódka przed wręczeniem jej tego wypowiedzenia otrzymywała dużą część wynagrodzenia z tytułu przekroczenia limitu opinii, co stanowiło w 2011 roku 38% wynagrodzenia, a w 2012 – 45% wynagrodzenia. W 2013 roku powódka uzyskała w związku ze świadczeniem pracy w pozwanej spółce przychód w wysokości 107.812,75 zł. Trzej inni pracownicy pozwanej zatrudnieni na stanowiskach starszych konsultantów uzyskali w tym samym roku przychód w wysokości odpowiednio: A. Ż. – 91.114,00 zł, P. G. – 100.924,64 zł oraz K. K. – 97.535,67 zł.

Przychody netto ze sprzedaży i zrównane z nimi wyniosły w pozwanej spółce łącznie: w 2010r. - 10.024.909,68 zł, w 2011r. - 11.418.311,49 zł, w 2012r. - 12.425.807,02 zł, zaś w 2013r. - 11.749.546,28 zł. Za 2010 rok pozwana zanotowała zysk netto w wysokości 938.368,81 zł, a za 2011 rok w wysokości 1.747.904,81 zł. Z kolei za 2012 rok zysk netto pozwanej wyniósł 1.642.849,58 zł, zaś za 2013 rok - 1.735.083,63 zł, a więc był większy niż rok wcześniej. Zysk osiągnięty za 2013 rok został podzielony w ten sposób, że kwota 1.000.000,00 zł została przekazana na wypłatę dywidendy, a pozostała kwota 735.083,63 zł na kapitał zapasowy.

Za 2011 rok dział doradztwa podatkowego pozwanej spółki wygenerował zysk brutto w kwocie 2.770.000 zł, co oznaczało wzrost o 22,03% rok do roku. Za 2012 rok dział ten uzyskał dochód w kwocie 983.460,70 zł, a w 2013 roku w kwocie 332.702,51 zł, co stanowiło spadek o 66,17% rok do roku. W 2013 roku doszło w pozwanej spółce do znacznego zwiększenia zysku dzięki przeprowadzonym przez pozwaną szkoleniom związanym ze zmianami w ustawach podatkowych.

Powódka w trakcie swego zatrudnienia w pozwanej spółce czasem wykonywała część pracy po godzinach, pracując w domu przy użyciu własnego sprzętu komputerowego. Sporządzała też materiały szkoleniowe, jednak nie pracowała nigdy w dziale edukacji pozwanej spółki. Zdarzały się również sytuacje, gdy pracodawca polecał powódce korygowanie jej rozliczeń w zakresie nadzorów stałych w stosunku do niektórych podmiotów, którymi powódka miała się zajmować,

co bezpośrednio wpływało na obniżenie wynagrodzenia powódki. Pracodawca poza tym nie dokonał rozliczenia audytu przeprowadzonego przez powódkę w lipcu 2013 roku.

W momencie wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego oraz w dacie ustania jej stosunku pracy pozwana spółka zatrudniała powyżej 25 osób.

Podczas niezdolności powódki do pracy przypadającej w okresie od 18 listopada 2013 roku do 2 grudnia 2013 roku pozwana spółka zwróciła się do ZUS o kontrolę zwolnienia lekarskiego. W wyniku przeprowadzonej kontroli ZUS stwierdził, że powódka właściwie wykorzystywała to zwolnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez żadną ze stron procesu, a także oparł się na zeznaniach świadków i powódki, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd Rejonowy jako wiarygodne w całości ocenił zeznania powódki oraz świadków P. G. i K. K., ponieważ wzajemnie się potwierdzają i są ze sobą spójne, a także znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym uznanym za wiarygodny. Oceniając zeznania powódki Sąd I instancji miał jednak na uwadze, że powódka podała, że propozycja przejścia na samozatrudnienie oraz wypowiedzenie zmieniające zostały jej wręczone w 2012 roku, podczas gdy z pozostałego materiału dowodowego, w szczególności z treści wypowiedzenia, wynika, że chodziło faktycznie nie o rok 2012, ale o rok 2013. Sąd Rejonowy miał też na względzie szczególną wagę zeznań świadków P. G. i K. K., bowiem byli oni pracownikami pozwanej spółki zatrudnionymi na analogicznym jak powódka stanowisku pracy. Poza tym w kwestii sytuacji ekonomicznej spółki w 2013 roku, czy swoich wynagrodzeń lub stawek za zlecenia, stosowanych w stosunku do klientów spółki, mieli oni szeroką wiedzę, potwierdzając zeznania i argumentację powódki.

Jako wiarygodne w całości Sąd Rejonowy ocenił także zeznania świadka J. S., powódka nie zdołała bowiem wykazać, że pracowała w pozwanej spółce w dziale edukacji. Z kolei zeznaniom świadków M. U. oraz I. L. (1)

Sąd I instancji nie dał wiary w zakresie, w jakim zeznawali o złej ogólnej sytuacji finansowej pozwanej spółki. W tym zakresie, według Sądu Rejonowego, zasługiwało na uwagę to, że

M. U. nie zmniejszono pensji. Wskazany świadek nie miał również wiedzy,

aby taka sytuacja dotyczyła innego pracownika. Ponadto nie było w pozwanej spółce zwolnień grupowych w 2013 roku. Sąd Rejonowy nie dał również wiary zeznaniom świadka M. U. w zakresie, w jakim wskazywał, że doszło w pozwanej spółce do zmniejszenia stawek za zlecenie dla klientów. Wynikało to z tego, że w toku postępowania nie została przedstawiona dokumentacja potwierdzająca taki spadek cen, a ponadto jest to sprzeczne z zeznaniami innych świadków, zwłaszcza świadka P. G..

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka J. Ś. w zakresie, w jakim zeznała, że regulamin wynagradzania był ogólnie dostępny. Z zeznań innego świadka K. K. wynika, że pracownicy nie widzieli takiego regulaminu.

Dodatkowo z zeznań J. Ś. wynika, że powódka uczestniczyła w naradach, w czasie których mówiono o złej sytuacji portalu, jednak samo uczestnictwo powódki w tych naradach nie jest, w ocenie Sądu Rejonowego, równoznaczne z przekazaniem powódce nowych obowiązków pracowniczych związanych z promocją i marketingiem portalu.

Sąd Rejonowy - odnosząc się do wnioskowanego przez powódkę dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości i rachunkowości, zgłoszonego na okoliczność sytuacji ekonomicznej pozwanej spółki w latach 2011-2013, w szczególności tego, czy ta sytuacja uległa pogorszeniu oraz czy poziom kosztów generowanych przez pozwaną został ograniczony szczególnie w roku 2013 – ocenił, że dowód ten nie był konieczny, ponieważ Sąd był w stanie samodzielnie ocenić sytuację finansową pozwanej spółki na podstawie złożonych do akt sprawozdań finansowych.

Dokonując rozważań prawnych Sąd Rejonowy wskazał, że materialnoprawną podstawą roszczenia powódki w zakresie dotyczącym wypowiedzenia zmieniającego jest art. 45 § 1 k.p. i art. 42 § 1 k.p., których treść została zacytowana. Ponadto zostało podane, że dla wykazania zasadności roszczenia o przywrócenie do pracy powódka powinna wykazać, że wręczone jej wypowiedzenie zmieniające było niezgodne z prawem, albo też było nieuzasadnione.

W dalszej kolejności Sąd I instancji dokonał analizy przyczyn wypowiedzenia zmieniającego. Odnosząc się do pierwszej z nich wskazał, że kluczową kwestią było ustalenie, czy sytuacja finansowa pozwanej spółki pogorszyła się. Ze sprawozdań finansowych wynika, że faktycznie w 2013 roku doszło do zmniejszenia przychodów netto ze sprzedaży i zysku ze sprzedaży w porównaniu do 2012 roku, przy czym jednocześnie ogólny zysk netto wzrósł w 2013 roku w porównaniu do wyniku z 2012 roku. W ocenie Sądu Rejonowego sytuacja ekonomiczna strony pozwanej powinna być oceniana całościowo. Sąd Rejonowy zaakcentował, że co prawda wynik sprzedaży był niższy w 2013 roku niż w 2012 roku, ale mimo to ogólny zysk netto spółki wzrósł i tym samym nie sposób uznać, aby spółka znalazła się w pogarszającej się sytuacji ekonomicznej. Spółka zdołała również przekazać dużą część zysku za 2013 rok na wypłatę dywidendy. Wedle Sądu I instancji, gdyby faktycznie była wówczas w złej, czy pogarszającej się sytuacji ekonomicznej, to powinna raczej myśleć o zabezpieczeniu wypracowanego zysku celem ratowania złej sytuacji. Nic takiego jednak nie miało miejsca, co również wskazuje, że argumentacja o pogarszającej się sytuacji ekonomicznej pozwanej jest nieprawdziwa.

Pracodawca w wypowiedzeniu zmieniającym powołał się również na spadek rentowności zleceń oraz przychodów. Sąd Rejonowy wskazał, że co prawda przychody ze sprzedaży faktycznie zmalały, jednak nie jest to prawdziwa przyczyna wręczenia powódce wypowiedzenia, gdyż jak wskazano wyżej, ogólna sytuacja finansowa spółki poprawiła się, co oznacza, że zmniejszenie rentowności zleceń było zawiązką odrabiane na innych polach działalności pozwanej, w szczególności przez znacznie zwiększone zyski z przeprowadzanych szkoleń. Ponadto, gdyby faktycznie pracodawca chciał dokonać obniżenia kosztów w sferze odpowiadającej za realizację zleceń, to powinien obniżyć wynagrodzenie większości pracowników pracujących w tym obszarze. Tymczasem pozwana, którą obciążał w tym zakresie ciężar dowodu, nie wykazała, aby oprócz powódki jakkolwiek inna osoba otrzymała wypowiedzenie zmieniające, zmniejszające jej wynagrodzenie w związku z trudną sytuacją ekonomiczną i spadkiem rentowności zleceń. Świadców, którzy byli zatrudnieni na analogicznym jak powódka stanowisku, zeznali, że ich wynagrodzenie nie zmieniło się w tym czasie. Tym samym Sąd Rejonowy ocenił powołanie się na spadek rentowności zleceń oraz przychodów ze sprzedaży za pozorną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Rejonowy miał też na uwadze, że pozwana, która powołała się na spadek cen usług, który miał prowadzić do spadku rentowności zleceń, nie wykazała

w trakcie postępowania, że faktycznie doszło do takiego spadku cen usług, mimo że to na niej spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu. Z zeznań świadków wynika, że co do zasady ceny oferowane klientom pozwanej nie uległy w tym czasie zmniejszeniu. Pozwana nie wykazała też jak kształtowały się ceny świadczonych przez nią usług w latach poprzednich, a jak w roku 2013. Z kolei twierdzenia pozwanej, jakoby w 2013 roku spółka zmuszona była do udzielania rabatów, co nie miało miejsca w 2012 roku, zostały obalone przez powódkę, która przedstawiła korespondencję handlową z 2012 roku. Pokazuje ona praktykę udzielania rabatów funkcjonującą również w 2012 roku. Natomiast dokumentacja przedstawiona przez pozwaną jest wybiórcza i nie przedstawia całościowego obrazu. W tej sytuacji Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach świadków, zwłaszcza P. G. i K. K., którzy zgodnie wskazali, że ceny dla klientów co do zasady nie uległy zmniejszeniu. Pozwana nie udowodniła więc spadku cen usług w 2013 roku. Tym samym również i ta część argumentacji mającej uzasadniać pierwszą przyczynę wypowiedzenia została oceniona jako nieprawdziwa. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana nie udowodniła wzrostu konkurencji na rynku, w szczególności nie podała, jakie nowe podmioty stały się dla niej konkurencją, bądź zwiększyły swój udział w rynku kosztem pozwanej. Twierdzenie o wzroście konkurencji nie zostało więc ocenione jako prawdziwe. Sąd Rejonowy miał przy tym na uwadze, że w treści pierwszej przyczyny mającej uzasadniać wypowiedzenie zmieniające pracodawca podał, że był zmuszony do obniżenia cen świadczonych usług oraz do jednoczesnego zmniejszenia kosztów stałych, do których w głównej mierze należą koszty wynagrodzeń. Jak już jednak wskazano, strona pozwana nie udowodniła, aby faktycznie doszło do zmniejszenia wynagrodzeń pracownikom pracującym na analogicznych jak powódka stanowiskach. Nie zostało też udowodnione, aby pozwana faktycznie zmniejszyła ceny świadczonych usług.

W odniesieniu do drugiej przyczyny mającej uzasadniać wypowiedzenie zmieniające, a dotyczącej pozbawienia powódki obowiązków redaktora merytorycznego portalu podatkowego – określonej jako nie w pełni satysfakcjonująca ocena pracy na ww. stanowisku – Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca uzasadnił taką ocenę pracy powódki tym,

że pomimo planowanego ograniczenia kosztów oraz zwiększenia przychodów ze sprzedaży, portal ten w dalszym ciągu generuje powiększającą się stratę. Tymczasem zgodnie z zakresem obowiązków na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego powódka była odpowiedzialna za dobór treści merytorycznych, przekazywanie gotowych informacji do Działu Składu i Działu Informatyki celem zamieszczenia na portalu podatkowym oraz za cotygodniową aktualizację zawartości portalu podatkowego i przedkładanie zarządowi (...) założeń polityki programowej. Nigdzie w zakresie obowiązków powódki na tym stanowisku nie wskazano dbania o właściwą promocję portalu podatkowego. Przy tym pozwana nie wykazała, aby słaby wynik portalu podatkowego był związany z merytoryczną stroną tego portalu. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że problemem była raczej nieodpowiednia promocja portalu podatkowego, przy czym powódka nie miała w zakresie obowiązków zajmowania się promocją tego portalu.

Jej obowiązkiem było dbanie o stronę merytoryczną, marketing zaś powinien być zapewniany przez innego pracownika. Ewentualnie marketingiem mogłaby zajmować się powódka, wymagałoby to jednak dodania takiego obowiązku do jej zakresu obowiązków

na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego, czego jednak pozwana nie wykazała. Tym samym nie zostało udowodnione, aby to powódka ponosiła odpowiedzialność za słabe wyniki portalu podatkowego. Nie zostało również wykazane,

czyżby słaba ocena pracy powódki miała być spowodowana. Należy wobec tego uznać również i tę przyczynę za pozorną i nieprawdziwą. Przyczyna ta miała ukryć prawdziwy powód wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego w zakresie odebrania jej stanowiska redaktora merytorycznego portalu podatkowego.

Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, że powódka próbowała poprawić marketingowy i reklamowy wizerunek portalu podatkowego, mimo że nie było to w jej zakresie obowiązków, nie otrzymywała jednak zgody od jednego z członków zarządu na dalej idące działania reklamowe, jak pozycjonowanie strony w portalu google, nie miała też w ogóle zgody na jakiegokolwiek działania marketingowe, które generowałyby dodatkowe koszty. Jednocześnie w ramach marketingu bezkosztowego powódka zrobiła praktycznie wszystko, co mogła, a mianowicie informowała o portalu podatkowym na szkoleniach, w folderach i książkach, a także w korespondencji mailowej wysyłanej do klientów pozwanej spółki. Z powyższego wynika więc, że nawet gdyby powódka miała w zakresie obowiązków odpowiednie rozreklamowanie portalu podatkowego, to i tak nie można byłoby jej przypisać pełnej odpowiedzialności za słaby wynik tego portalu, gdyż mimo prób marketingowych działań nie otrzymywała na nie zgody i środków od strony pozwanej.

Sąd Rejonowy odniósł się również do aneksu do protokołu z narady (...) w dniu

17 kwietnia 2013r., z którego wynika, że we wskazanym protokole wprowadzono zmianę polegającą na podjęciu działań zwiększających sprzedaż portalu podatkowego, zaś osobą odpowiedzialną za wykonanie i osiągnięcie zamierzonych celów uczyniono powódkę.

W ocenie Sądu I instancji wymieniony dokument nie stanowi potwierdzenia powierzenia powódce nowych obowiązków związanych z jej stanowiskiem pracy, gdyż jest to aneks do protokołu narady (...) z dnia 17 kwietnia 2013 roku, a poza tym jest datowany na 10 września 2013 roku. Powierzenie powódce nowych obowiązków pracowniczych nie może odbyć się poprzez przedstawienie jej aneksu do protokołu narady. Zakres obowiązków pracownika może być zmieniony jedynie poprzez wypowiedzenie zmieniające, ewentualnie porozumienie zmieniające. Pozwana zatem, gdyby chciała nałożyć na powódkę obowiązki związane z podjęciem działań reklamowych, marketingowych, to powinna jej wręczyć wypowiedzenie zmieniające, w którym przedstawiłaby jej nowy, zmieniony zakres obowiązków. Nic takiego nie miało jednak miejsca. Nie zostało też między stronami podpisane porozumienie zmieniające umowę o pracę w tym zakresie. Wobec powyższego Sąd I instancji ocenił, że nałożenie na powódkę obowiązku osiągnięcia celów określonych na k. 23 akt sprawy może być skuteczne jedynie w zakresie działań, które powódka mogła podejmować zgodnie z zakresem swoich dotychczasowych obowiązków, czyli działając na polu merytorycznym portalu podatkowego. Wskazane pismo nie może natomiast skutecznie nakładać na powódkę nowych obowiązków z zakresu marketingu i reklamy portalu. Niezależnie od tego, strona pozwana nie zdołała wykazać, by słaby wynik portalu podatkowego był spowodowany słabą jakością artykułów przedkładanych przez powódkę, czy też niedopilnowaniem przez powódkę terminowego umieszczenia artykułów. Pozwana skupiła się na wykazaniu wyniku portalu podatkowego, nie wskazując jednak przyczyn, które doprowadziły do tak słabego wyniku. Z materiału

dowodowego wynika zaś, że odpowiedzialna za słaby wynik była słaba kampania reklamowa dotycząca portalu. Za słabe rozreklamowanie portalu jednak powódka nie może odpowiadać, gdyż nie leżało to w jej zakresie obowiązków, takie obowiązki marketingowe nie mogły też zostać na nią skutecznie nałożone aneksem.

Ostatnią przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu była wola pozwanej, aby przy wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę wykorzystywany był przez powódkę wyłącznie sprzęt zapewniony przez pracodawcę w adekwatnym zakresie.

W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca ma prawo swobodnie decydować o tym, czy chce zapewnić odpowiedni sprzęt pracownikowi, czy też woli zapłacić mu ekwiwalent

za używanie prywatnego sprzętu. W tym zakresie nie można ingerować w swobodę decyzyjną pracodawcy. Tym samym przyczyna uzasadniająca pozbawienie powódki ekwiwalentu za używanie prywatnego sprzętu jest zasadna i prawdziwa. Jednak w kontekście całego wypowiedzenia zmieniającego powyższe to marginalna kwestia.

Reasumując Sąd Rejonowy ocenił, że wręczone powódce wypowiedzenie zmieniające było nieuzasadnione, brak w nim bowiem prawdziwych przyczyn, które mogłyby je uzasadniać co do zmiany w zakresie stanowiska pracy, limitu opracowań pisemnych, wynagrodzenia za każde opracowanie pisemne ponad limit, premii kwartalnej, stawki za godzinę konsultacji, pozbawienia funkcji redaktora merytorycznego portalu podatkowego oraz dodatku funkcyjnego. Tym samym spełniona została przesłanka z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Jako zasadne ocenione zostało więc roszczenie o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania, które zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p. stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia, czyli kwotę 25.668,51 zł (3 x 8.556,17 zł).

Analizując roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania za dyskryminację Sąd Rejonowy wskazał, że powódka nie podała żadnego kryterium dyskryminacyjnego ze względu, na które miałyby podlegać dyskryminacji. Powoływała się jedynie na fakt, że odmówiła zawarcia z pozwaną umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę, nie może to jednak stanowić żadnego kryterium dyskryminacyjnego w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Taką samą propozycję zamiany umowy o pracę na tzw. samozatrudnienie otrzymali wszyscy inni doradcy podatkowi pracujący w 2013 roku w pozwanej spółce. Ponadto powódka w toku procesu podnosiła kwestię płci i nierównego traktowania, jeśli chodzi o wynagrodzenie kobiet i mężczyzn, jednak nie przedstawiła dowodów, które uprawdopodobniłyby, że faktycznie jej płeć miała znaczenie przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia. Poza tym w 2013 roku powódka uzyskała z tytułu stosunku pracy w pozwanej spółce przychód w wysokości 107.812,75 zł, zaś trzej inni pracownicy pozwanej zatrudnieni na stanowiskach starszych konsultantów uzyskali w tym samym roku przychód w wysokości: A. Ż. – 91.114,00 zł, P. G. – 100.924,64 zł oraz K. K. – 97.535,67 zł. Z powyższych danych nie wynika, aby dochodziło do jakichkolwiek nierówności w zakresie wynagrodzenia na niekorzyść powódki. Wręcz przeciwnie, powódka zarobiła najwięcej spośród porównywanych pracowników, wśród których jest dwóch mężczyzn i jedna kobieta. Tym samym nie zostało udowodnione, że faktycznie w przypadku powódki doszło do jakiegokolwiek dyskryminacji. Wobec powyższego roszczenie o zasądzenie odszkodowania za dyskryminację podlegało oddaleniu.

Oceniając zasadność roszczenia powódki o odprawę Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Wskazał, że aby roszczenie powódki okazało się zasadne muszą być spełnione kumulatywnie dwie przesłanki: po pierwsze pozwany musi posiadać status pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, po drugie zaś rozwiązanie stosunku pracy musi być spowodowane wyłącznie przyczyną nie dotyczącą pracowników. Z materiału dowodowego wynika, że w pozwanej spółce od 2013 roku utrzymuje się próg zatrudnienia powyżej 20 osób, oscylujący nawet wokół liczby 50 osób, co oznacza, że spełniona jest pierwsza przesłanka, o której była mowa. Natomiast odnośnie przyczyny rozwiązania stosunku pracy Sąd Rejonowy miał na uwadze, że do zakończenia stosunku pracy powódki doszło w wyniku niezaakceptowania warunków wręczonego jej przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Powołując się na orzecznictwo Sąd Rejonowy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nie wyklucza uznania, że doszło do tego z przyczyn nie dotyczących pracownika, zaś



ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych.

W rozpatrywanej sprawie Sąd Rejonowy ocenił, że proponowane powódce nowe warunki pracy i płacy nie były usprawiedliwione złą sytuacją ekonomiczną pozwanej spółki, co zostało już omówione przy dokonywaniu oceny przyczyn wypowiedzenia. Sąd I instancji wskazał dalej, że pozwana w drodze wypowiedzenia zmieniającego chciała zmienić wynagrodzenie powódki w sposób skrajnie dla niej niekorzystny, ponieważ obniżka miała wynieść około 40%. W takiej sytuacji nie sposób wymagać od pracownika, aby zaakceptował tak niekorzystne dla niego zmiany. Poza tym powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanej, musiała też spłacać kredyt. Jednocześnie Sąd Rejonowy miał na uwadze, że pozwana nie dość, że zaproponowała powódce znaczne obniżenie jej wynagrodzenia, to jeszcze wynagrodzenie to miało być jej przyznane za większą ilość obowiązków. Powódka, aby otrzymać wynagrodzenie zasadnicze musiała według nowych warunków opracować 5 opinii, a nie jak dotychczas 3 opinie, a ponadto za każdą opinię ponad limit miała mieć mniejszą stawkę. Oznacza to, że miała pracować za niższe wynagrodzenie przysługujące za więcej opinii, które musiała opracować w miesiącu. Wskazane warunki finansowe były więc niekorzystne, nie do przyjęcia i dlatego nie można od powódki oczekiwać, aby te warunki przyjęła. W ocenie Sądu Rejonowego pozwana składając powódce taką propozycję z góry zakładała, że powódka jej nie przyjmie, co zakończy stosunek pracy między stronami.

Pozwana zdawała sobie sprawę, że proponując powódce w wypowiedzeniu zmieniającym tak skrajnie niekorzystne dla niej wynagrodzenie doprowadzi do rozwiązania z powódką umowy o pracę. W związku z powyższym brak akceptacji przez powódkę warunków z wypowiedzenia zmieniającego został oceniony przez Sąd Rejonowy jako w pełni usprawiedliwiony, a zarazem jako nie mogący stanowić współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, co z kolei oznacza, że roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odprawy było zasadne.

Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające oraz odprawę wraz z odsetkami ustawowymi oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie. Jako początkową datę naliczania odsetek Sąd przyjął dzień 13 marca 2014 roku, mając na uwadze, że pozwana odebrała pozew w dniu 12 marca 2014 roku, odsetki więc powinny być naliczane od dnia następnego.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu,

w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia pozwu. Sąd miał na uwadze, że powódka wygrała w zakresie roszczeń o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające oraz o odprawę, przegrała zaś w sprawie o odszkodowanie za dyskryminację. Łącznie z tytułu odprawy i odszkodowania za dyskryminację domagała się zasądzenia kwoty 42.780,85 zł. Wygrała jedynie w 40%, przegrywając w 60%. Stawka kosztów zastępstwa związana z tymi roszczeniami wynosi 1.800,00 zł, wobec czego z tej kwoty 40%, czyli 720,00 zł powinno zostać zasądzone na rzecz powódki od pozwanego, a 60%, czyli 1.080,00 zł, na rzecz pozwanego od powódki. Reasumując, na rzecz powódki od pozwanego podlegała zasądzeniu kwota 780,00 zł, a na rzecz pozwanego od powódki – kwota 1.080,00 zł. Po wzajemnym potrąceniu ostatecznie Sąd Rejonowy zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 300,00 zł (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 14 grudnia 2018r. wraz z uzasadnieniem, k. 482 i 491-501).

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 15 marca 2019r. strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w części, tj. w zakresie punktów 1, 2, 4, 5 i 6, zarzucając:

1. naruszenie art. 230, art. 232 i art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i sprzeczne ustalenia w stosunku do tego materiału, przy jednoczesnym przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów oraz art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie zebranego materiału dowodowego oraz twierdzeń i oświadczeń stron, co wyraża się tym, że:

- bezpodstawnie przyjęto: że warunki zaproponowane powódce w wypowiedzeniu zmieniającym w przypadku ich zaakceptowania oznaczałyby dla powódki obniżenie jej realnego wynagrodzenia o około 40.000 zł rocznie; że u pracodawcy nie wystąpiła pogarszająca się sytuacja ekonomiczna związana ze wzrostem konkurencji w branży, spadkiem cen świadczonych usług, która spowodowała spadek rentowności zleceń oraz przychodów u pozwanego; że nie zostały obniżone stawki usług pozwanej spółki oferowane klientom; że przed wręczeniem powódce wypowiedzenia zmieniającego pracodawca w lipcu i sierpniu 2013r. nakłaniał wszystkich doradców podatkowych zatrudnionych w spółce do zmiany umowy o pracę na tzw. samozatrudnienie, a pracownicy z tej przyczyny zaczęli szukać innej pracy; że nie miała miejsca po stronie pozwanej nie w pełni satysfakcjonująca ocena pracy powódki na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego; że zaproponowane powódce nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i rozsądnie rzecz biorąc powódka powinna ofertę przyjąć; że sfinansowanie portalu podatkowego zablokowane zostało przez członka zarządu R. M.; że między powódką a członkiem zarządu R. M. istniał konflikt; że powodem dla którego portal podatkowy słabo się sprzedawał był brak środków przeznaczonych na reklamę i marketing tego portalu; że pracownicy nie mieli dostępu do regulaminu wynagradzania w pozwanej spółce; że pracodawca kazał powódce korygować swoje rozliczenia co do stałych nadzorów w stosunku do niektórych podmiotów; że pracodawca dopuścił się nie rozliczenia audytu przeprowadzonego przez powódkę w lipcu 2013r.;
- bezpodstawnie Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom M. U. i I. L. (2) w zakresie złej kondycji finansowej pozwanej spółki oraz J. Ś. w zakresie dostępności dla pracowników regulaminu wynagradzania;
- bezpodstawnie pominięto okoliczność, że odmowa powódki przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi przyczynę (co najmniej współprzyczynę) rozwiązania stosunku pracy, a ponadto pominięto dane z dokumentów wskazanych w apelacji, co w ocenie strony pozwanej spowodowało brak rozpoznania sprawy co do istoty;

2. naruszenie art. 45 § 1 k.p. oraz art. 42 § 1 k.p. poprzez nieuzasadnione zastosowanie wynikające z błędnego ustalenia, że wypowiedzenie zmieniające warunki pracy powódki było nieuzasadnione;

3. naruszenie art. 1 ust. 1, art. 8 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, poprzez niezasadne zastosowanie w sprawie w wyniku błędnego uznania, że spełnione zostały przesłanki do wypłacenia powódce odprawy, o której mowa w pkt 2 sentencji wyroku;

4. naruszenie art. 98 k.p.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w niewłaściwym wyliczeniu kosztów postępowania oraz art. 477<sup>2</sup> k.p.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie przejawiające się niezasadnym zastosowaniem rygору natychmiastowej wykonalności.

Mając na względzie powołane zarzuty pełnomocnik strony pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych, a w przypadku braku stwierdzenia podstaw do orzeczenia reformatoryjnego, o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu z obowiązkiem orzeczenia o kosztach procesu.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanej spółki szczegółowo uzasadnił poszczególne zarzuty. Zaakcentował, że zaskarżone rozstrzygnięcie w sposób wyraźny narusza prawo i pozostaje w sprzeczności z zasadami sprawiedliwości. Poza tym zakwestionował między innymi przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że zgoda powódki na warunki zaproponowane wypowiedzeniu zmieniającym oznaczałyby znaczące obniżenie jej realnego wynagrodzenia. Wskazał, że takie stwierdzenie jest dowolne i nieoparte żadnymi dowodami. Pracodawca już w odpowiedzi na pozew powołał się na konkretne dane kadrowe i wskazał, że w porównaniu do dotychczasowego wynagrodzenia nic się nie zmieniło i nie było ono realnie niższe od wynagrodzenia innych starszych konsultantów podatkowych, co więcej, sytuacja powódki w tym zakresie była porównywalna, a nawet lepsza w odniesieniu do innych pracowników. Bez znaczenia dla sprawy jest natomiast to, że powódka wykonała w 2013r. określoną ilość

opracowań ponad limit, gdyż wynagrodzenie za opracowania ponad limit nie było elementem wynagrodzenia zasadniczego powódki. Nie jest też prawdą, aby w każdym miesiącu przed ustaniem zatrudnienia powódka wykonywała opracowania ponad limit.

Zdaniem pełnomocnika pozwanej Sąd Rejonowy poczynił błędne i nieuprawnione ustalenia także odnośnie sytuacji ekonomicznej spółki. Ustalenia te w żaden sposób nie zaprzeczają twierdzeniom pozwanego co do pogarszającej się sytuacji ekonomicznej, na którą pozwany powołał się w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Pogorszenie nastąpiło w wyniku radykalnego spadku sprzedaży na przełomie lat 2012 i 2013. Natomiast zwiększenie wyniku netto w 2013r. ma swoją przyczynę przede wszystkim w wyniku na pozostałej działalności operacyjnej, niezwiązanej z działalnością podstawową, czyli ze sprzedażą. Kolejną ważną rzeczą, która została pominięta, był fakt, że wynik brutto w 2013r. był mniejszy niż osiągnięty w 2012r. o 84.000 zł, z czego wynika, że wzrost wyniku netto w 2013r. względem roku 2012r. nastąpił poprzez zmniejszone zobowiązanie podatkowe. Zatem w ocenie pozwanego najbardziej miarodajnym dla oceny sytuacji ekonomicznej powinien być wynik brutto. Istotna jest też analiza działalności doradztwa podatkowego spółki, która odnosi się wyłącznie do działu, w którym pracowała powódka i w nim generowała przychody i koszty. Z analizy wynika, że sprzedaż tego działu drastycznie spadła, co oznacza radykalny spadek rentowności działu doradztwa podatkowego,

w którym powódka pracowała, a zatem podjęcie działań w celu podwyższenia rentowności tego działu, m.in. poprzez ograniczenie kosztów pracowniczych, było uzasadnione. Poza tym pozwany udokumentował przy pomocy przykładowej korespondencji handlowej, że ceny za usługi doradcze akceptowane przez rynek były o wiele wyższe w roku 2012 niż w roku 2013, co oznacza, że nastąpił spadek cen świadczonych usług, a ponadto ostateczne ceny za usługi doradcze w 2013 roku były ustalane po udzieleniu istotnych rabatów cenowych, co nie miało miejsca w 2012 roku. Sąd Rejonowy bez uzasadnienia w logice i wbrew doświadczeniu życiowemu nie dał wiary zeznaniom M. U. w zakresie pogarszającej się sytuacji finansowej spółki oraz zmniejszenia stawek za zlecenia dla klientów pozwanej spółki, mimo iż świadek jest dyrektorem generalnym do sprawy doradztwa podatkowego w pozwanej spółce. W ocenie pozwanej doszło zatem do sytuacji, w której Sąd Rejonowy nie dał wiary dokumentom i zeznaniom głównego księgowego, a w to miejsce oparł się na zeznaniach dwóch byłych pracowników spółki, których zeznania sprzyjały interesowi powódki. Dodatkowo Sąd I instancji wskazał, że na sytuację pozwanej spółki trzeba patrzeć „całościowo”, przy czym nie wyjaśnił co należy rozumieć przez takie całościowe podejście oraz dlaczego sytuacja finansowa przedstawiona przez pozwanego na podstawie dokumentów nie jest podejściem „całościowym”. Przy tym w ocenie pełnomocnika nie bez znaczenia jest fakt, że powódka pracowała w dziale doradztwa podatkowego, zatem analiza sytuacji finansowej w zakresie doradztwa miała kluczowe znaczenie dla wykazania prawdziwości przyczyn wypowiedzenia zmieniającego.

Pełnomocnik pozwanej zakwestionował również ocenę Sądu Rejonowego co do prawdziwości przyczyny wypowiedzenia związanej z pozbawieniem powódki funkcji redaktora merytorycznego portalu podatkowego oraz dodatku funkcyjnego. Wskazał, że ocena dokonana przez pracodawcę w tym zakresie – zgodnie z którą praca powódki na ww. stanowisku nie była satysfakcjonująca – była w pełni uprawniona. Ponadto pracodawca w wypowiedzeniu zmieniającym nie obarczył powódki odpowiedzialnością za brak ograniczania kosztów i brak zwiększenia przychodów, a jedynie powołał się na tę okoliczność, natomiast Sąd I instancji poczynił w tym zakresie wiele ustaleń nie odpowiadających prawdzie.

W kontekście tych oraz innych wskazanych w apelacji okoliczności pozwany ocenił, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego w zakresie uznania roszczeń powódki o odszkodowanie i o odprawę za zasadne. Rozwiązanie stosunku pracy w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym wyklucza w tej sprawie uznanie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracownika. Powódka, rozsądnie rzecz biorąc, powinna przyjąć ofertę pracodawcy przedstawioną w wypowiedzeniu zmieniającym. Jej wynagrodzenie, po dokonaniu zmian, pozostałoby nadal istotnie wyższe od uzyskiwanego w tamtym czasie przez innych starszych konsultantów podatkowych. Poza tym inni pracownicy na stanowiskach podobnych do powódki mieli limit opracowań pisemnych na tym samym poziomie, co limit powódki po zmianach (apelacja strony pozwanej z dnia 13 marca 2019r., k. 505-520).

W odpowiedzi na apelację z dnia 29 kwietnia 2019r. powódka M. K. wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki kosztów postępowania apelacyjnego.

Uzasadniając stanowisko powódki, działający w jej imieniu pełnomocnik, podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, a apelację strony pozwanej ocenił jako bezzasadną.

Wskazał, że nie można zgodzić się z zarzutami pozwanej podnoszonymi w apelacji. Strona pozwana przedstawiła subiektywną ocenę dowodów i w konsekwencji zaoferowała ustalenia faktyczne alternatywne w stosunku do ustaleń Sądu Rejonowego, nie wykazując przy tym konkretnych uchybień w rozumowaniu tego Sądu. Pełnomocnik powódki szeroko odniósł się do poszczególnych zarzutów i zastrzeżeń zgłaszanych w apelacji, w szczególności akcentując, że stanowisko pozwanego co do tego, że w sprawie należy odnosić się wyłącznie do wynagrodzenia zasadniczego należnego powódce, nie zasługuje na poparcie. Z porozumienia z dnia 1 kwietnia 2011 r. wynika, że na wynagrodzenie powódki, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, składało się szereg innych składników, które należało wziąć pod uwagę w procesie, skoro odnosi się do nich kwestionowane wypowiedzenie zmieniające. Twierdzenie apelacji, jakoby wynagrodzenie powódki po zmianach realnie się nie zmniejszyło, nie odpowiada brzmieniu powyższego oświadczenia, w którym przewidziano pozbawienie powódki dodatku funkcyjnego za funkcję redaktora merytorycznego portalu podatkowego, premii kwartalnej, ryczałtu za używania komputera, a ponadto zmniejszono powódce kwotowo pozostałe składniki wynagrodzenia.

Zdaniem pełnomocnika powódki Sąd Rejonowy dokonał właściwej i wnikliwej oceny kondycji finansowej pozwanego, w wyniku czego doszedł do logicznego wniosku, że uległa ona poprawie w 2013 roku. W oparciu o sprawozdania finansowe pozwanej spółki nie można mieć wątpliwości, że skoro spółka osiągnęła większy zysk netto w 2013 roku, co skutkowało jego podziałem i wypłatą dywidendy, to nie może być mowy o spadku przychodów spółki. Pełnomocnik powódki zgodził się również ze stanowiskiem Sądu Rejonowego co do tego, że pozwany nie podolał ciężarowi dowodu w zakresie spadku cen usług oraz ograniczenia kosztów pracowniczych, w tym przede wszystkim nie wykazał w jaki sposób kształtowały się ceny usług świadczonych przez spółkę na przestrzeni lat 2012-2013, co uniemożliwiłoby weryfikację, w jaki sposób zmieniał się cennik usług. Pozwana nie przedłożyła również dowodu na okoliczność przeprowadzenia zwolnień lub złożenia wypowiedzeń zmieniających innym pracownikom. Uwzględniając powyższe okoliczności oraz pozostałe omówione w odpowiedzi na apelację, pełnomocnik powódki wskazał, że Sąd Rejonowy ocenił zebrane w sprawie dowody w sposób wszechstronny, zgodny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, co doprowadziło do słusznego uznania przyczyn wypowiedzenia zmieniającego za nierzeczywiste i nieuzasadnione (odpowiedź powódki na apelację z dnia 29 kwietnia 2019r., k. 533-536).

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja strony pozwanej, jako bezzasadna, podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego i poczynił właściwe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje, podobnie jak argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku i przyjmuje je jako własne, co powoduje, że nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 sierpnia 2018r., III UK 119/17; z dnia 15 maja 2007r., V CSK 37/07), przy czym z racji podniesionych przez apelującego zarzutów zachodzi konieczność szczegółowego odniesienia się do argumentów przedstawionych w apelacji.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że Sąd Okręgowy nie stwierdził również żadnych podstaw uzasadniających zarzut, by Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Sformułowanie takiego zarzutu może odnieść skutek tylko wtedy, gdy z uwagi na wadliwość uzasadnienia, nie poddaje się ono kontroli instancyjnej, to ma miejsce wtedy, gdy treść uzasadnienia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny, zrozumienie toku rozumowania sądu, który doprowadził do wydania orzeczenia, gdy sfera motywacyjna pozostaje nieujawniona bądź niezrozumiała lub gdy zawarte w nim rozważania pozostają całkowicie bez związku z rozpoznawaną sprawą. Innymi słowy naruszenie ww. przepisu ma miejsce w wyjątkowych okolicznościach, kiedy treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie lub

w decydującej części uniemożliwia dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2007r., V CSK 115/07; wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 5 maja 2017r., I ACa 956/16; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 18 maja 2017r., III AUa 1256/16). W ocenie Sądu Okręgowego, opisana sytuacja nie zachodzi w przedmiotowej sprawie, bowiem w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd I instancji dokładnie wskazał motywy, jakimi się kierował, dowody, na których się oparł oraz te, których nie wziął pod uwagę wraz z przytoczeniem przyczyn tego stanu rzeczy, a także wnioski, do jakich doszedł oraz przepisy prawa, które zastosował. Tym samym uczynił zadość wymogom, jakie ustawodawca przewidział w omawianej regulacji. Dodatkowo uzasadnienie wydanego orzeczenia skonstruował w sposób spójny i logiczny, co pozwoliło Sądowi II instancji na prześledzenie procesu decyzyjnego oraz na rozstrzygnięcie o zasadności wydanego orzeczenia w zaskarżonej części.

Analizując kolejne zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego, tj. art. 230 k.p.c. i art. 232 k.p.c., Sąd Okręgowy miał na uwadze, że apelujący nie sprecyzował w czym miałyby się przejawiać ich naruszenie przez Sąd Rejonowy. Okoliczności wskazane dla uzasadnienia tych zarzutów w rzeczywistości odnoszą się do zaniechania wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i sprzeczności ustaleń, a więc dotyczą zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. Natomiast zgodnie z art. 230 k.p.c., gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane. Z kolei art. 232 k.p.c. stanowi, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, przy czym sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę. W uzasadnieniu apelacji złożonej w przedmiotowej sprawie brak jest jednak jakiegokolwiek odniesienia się do hipotez zacytowanych przepisów i wyjaśnienia na czym dokładnie polegało naruszenie, jakiego miał dopuścić się Sąd I instancji. W związku z tym Sąd Okręgowy, nie mając możliwości stwierdzenia na jakiego rodzaju naruszenia strona pozwana się powołała, ocenił omawiane zarzuty apelacji jako pozbawione podstaw.

Analizując w dalszej kolejności ustalenia poczynione przez Sąd I instancji, Sąd Okręgowy ocenił, że zostały one dokonane zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c. Wymieniony przepis wskazuje, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 10 stycznia 2019r., I ACa 563/18). Granice swobody sędziego przy ocenie materiału dowodowego wyznaczają trzy czynniki: logiczny (obowiązek wyciągnięcia z materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych), ustawowy (powinność rozważenia całego materiału dowodowego) oraz ideologiczny (psychologiczny), przez który rozumie się świadomość prawną sędziego, kulturę prawną oraz system reguł pozaprawnych i ocen społecznych, do których odsyłają normy prawne. Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie któregoś z powyżej wymienionych kryteriów. Natomiast samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikają z oceny dokonanej przez Sąd nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 maja 2019r., I ACa 35/19).

Kierując się powyższym przy analizie zarzutów strony pozwanej dotyczących ustaleń stanu faktycznego Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja nie zawiera argumentów mogących skutecznie zakwestionować przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe, ocenę poszczególnych dowodów i okoliczności z nich wynikające. W apelacji nie wykazano błędów logicznych, sprzeczności ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji z dowodami, czy też niezasadnego pominięcia dowodów. Całokształt zarzutów strony pozwanej w tym zakresie sprowadza się w istocie do prezentacji własnego obrazu okoliczności faktycznych sprawy, w tym do nadania prymatu dowodom potwierdzającym jej stanowisko procesowe, bez głębszej analizy tego materiału dowodowego, z którego Sąd Rejonowy wyprowadził wnioski odmienne. Z tego wynika więc, że omawiane zarzuty apelacji mają charakter jedynie polemiczny i w zasadzie sprowadzają się tylko do przedstawienia alternatywnej wersji zdarzeń. Analizując je szczegółowo wskazać należy, że ich zdecydowana większość odnosi się do ustaleń, jakie Sąd Rejonowy poczynił w zakresie oceny prawdziwości przyczyn wypowiedzenia mających uzasadniać zmianę stanowiska pracy powódki, zmianę limitu opracowań

pisemnych, wynagrodzenia za opracowania ponad limit, premii kwartalnej oraz stawki za godzinę konsultacji. Pełnomocnik strony pozwanej kwestionując ustalenia Sądu I instancji we wskazanym zakresie podkreślił, że są one nieuprawnione, dowolne i w żaden sposób nie zaprzeczają twierdzeniom co do pogarszającej się sytuacji ekonomicznej spółki. Sąd Okręgowy nie znalazł jednak podstaw do tego, aby podzielić takie stanowisko strony pozwanej. Strona pozwana, prezentując swoją argumentację, skupiła się na wykazaniu pogarszającej się sytuacji ekonomicznej spółki. W rozważaniach dotyczących tej kwestii Sąd Rejonowy wskazał, że sytuację ekonomiczną spółki należy oceniać „całościowo”. Co prawda nie wyjaśnił co należy rozumieć pod tym pojęciem – na co pełnomocnik pozwanej zwrócił uwagę formułując zarzuty apelacji – nie mniej jednak, po wnikliwej lekturze uzasadnienia zaskarżonego rozstrzygnięcia należy wskazać, że „całościowe” spojrzenie na sytuację ekonomiczną pozwanej spółki, wedle Sądu I instancji, ale także i w ocenie Sądu Okręgowego, odnosi się nie tyle do poszczególnych, wskazywanych przez pozwaną, pozycji rachunku zysków i strat oraz sprawozdania finansowego, lecz stanowi niejako finalny wynik działalności spółki i jej wszystkich obszarów działalności w 2013 roku, traktowanych łącznie. Takie „całościowe” podejście do oceny sytuacji ekonomicznej spółki nie wynika z dowolnej oceny Sądu Rejonowego, ale jest determinowane sposobem sformułowania przyczyny wypowiedzenia zmieniającego w omawianym zakresie. Pracodawca jako taką przyczynę określił „pogarszającą się sytuację ekonomiczną związaną ze wzrostem konkurencji w branży, spadkiem cen świadczonych usług, która spowodowała spadek rentowności zleceń oraz przychodów(...)”. W ocenie Sądu Okręgowego, uwzględniając wskazany sposób zredagowania przyczyny wypowiedzenia, który określa zakres, w jakim Sąd taką przyczynę analizuje, konieczne było uwzględnienie całokształtu danych ekonomicznych pozwanej spółki, z naciskiem jednak na końcowy wynik finansowy prowadzonej przez nią działalności, bowiem do tej kwestii pracodawca odwołał się, wypowiadając powodce dotychczasowe warunki pracy i płacy. Inaczej mówiąc, w treści wypowiedzenia nie odwołano się konkretnie do wyników działu, w którym pracowała powódka, czy do przychodów uzyskanych przez spółkę z tego obszaru, który stanowi główny przedmiot działalności spółki, ale ogółem do jej sytuacji ekonomicznej, która miała się pogorszyć z uwagi na czynniki i okoliczności podane w treści wypowiedzenia. W związku z powyższym logiczną konsekwencją, a zarazem jedyną możliwością przy takim sformułowaniu przyczyn wypowiedzenia było przyjęcie za podstawę ustaleń odnośnie sytuacji finansowej spółki jej sprawozdań finansowych oraz rachunków zysków i strat i dokonanie na ich podstawie analizy tego, jak ogółem, „całościowo” prezentowała się sytuacja ekonomiczna spółki, a nie poszczególne obszary jej działalności, czy też wybrane przez stronę pozwaną pozycje z ww. dokumentów.

W kontekście powyższego zarzut formułowany przez stronę pozwaną, a dotyczący pominięcia przez Sąd Rejonowy dokumentów wymienionych w apelacji, w szczególności analiz porównawczych działalności (...) oraz doradztwa (...) za 2012 rok oraz za 2013 rok, czy też danych kadrowych, nie mógł zostać oceniony jako zasadny. Wymienione dokumenty można uwzględnić jako przydatne dla dokonania ustaleń faktycznych w sprawie i przeprowadzenia oceny o tyle tylko, o ile dane ujęte w tych dokumentach pozwalają na ustalenie sytuacji ekonomicznej spółki w ujęciu określonym przez Sąd I instancji jako „całościowe”. Natomiast same tylko dane dotyczące sprzedaży w dziale doradztwa, jakie akcentowano w apelacji, nie są kluczowe i najistotniejsze. Wynika to z tego, o czym po części była już mowa, a mianowicie ze sposobu sformułowania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Gdyby w wypowiedzeniu zmieniającym, uzasadniając podjętą decyzję, strona pozwana powołała się właśnie na spadek sprzedaży w ww. dziale, to dane uwypuklone w apelacji oraz dokumenty, w oparciu o które można dokonać ich porównania w kolejnych latach, byłyby istotne. Tymczasem, jak wskazano wyżej, przyczyną wypowiedzenia była pogarszająca się sytuacja ekonomiczna spółki jako całości, a nie poszczególnych jej działów czy tego konkretnego działu, w którym powódka pracowała. To więc oznacza, że rolą Sądu było dokonanie oceny w tym zakresie, który został sprecyzowany w wypowiedzeniu. Natomiast, gdyby pracodawca chciał wypowiedzieć powodce warunki pracy i płacy z uwagi na pogorszenie się wyników działu doradztwa podatkowego, to dałby temu wyraz w uzasadnieniu wypowiedzenia, a skoro nie miało to miejsca, to ani wynik ww. działu, w którym powódka pracowała, ani dane obrazujące wyniki finansowe (ekonomiczne) jednego obszaru działalności pozwanej spółki związanego ze sprzedażą, nie są decydujące, tak jak chciałyby to widzieć pozwany.

W ocenie Sądu Okręgowego dowodu, potwierdzającego pogarszającą się sytuację ekonomiczną spółki, nie stanowią również dane kadrowe zawarte w odpowiedzi na pozew. Zostały one ujęte w formie oświadczenia i wskazują, że w ciągu 2 lat zakończyło się

w pozwanej spółce 14 stosunków pracy. Przywołane oświadczenie nie określa jednak, z jakich przyczyn pracodawca rozwiązał umowy o pracę, a także, czy na miejsce osób, które zakończyły pracę w spółce, zostały zatrudnione inne osoby, w tym m.in. na podstawie umów cywilnoprawnych czy też w formie tzw. samozatrudnienia, co jest istotne o tyle, że pracodawca proponował niektórym pracownikom taką formę współpracy. Dodatkowo ww. oświadczenie zostało sporządzone z datą 18 marca 2014r. i jak z niego wynika, obejmuje dane z okresu 2 lat, a więc również odnośnie roku 2012, kiedy sytuacja ekonomiczna pozwanej, wedle jej twierdzeń, była lepsza. W oświadczeniu nie zostało podane jednak ile osób zakończyło stosunek pracy łączący je z pozwaną spółką właśnie w roku 2012, a ile w roku 2013.

Powyższe oznacza, że ustalenie danych o sytuacji ekonomicznej pozwanej spółki, a zarazem o jej sytuacji kadrowej, jedynie w oparciu o wymienione oświadczenie, przy jednoczesnym pominięciu innych dowodów, dających odmienny obraz stanu rzeczywistego, miałoby charakter niepełny, a nawet wybiórczy, a przez to niezgodny z wytycznymi, jakimi Sąd Rejonowy winien się kierować zgodnie z zasadą oceny dowodów wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c. Podsumowując, zdaniem Sądu Okręgowego, o ile więc można potencjalnie zarzucić Sądowi Rejonowemu brak odniesienia się do danych wynikających z powyższych dokumentów, o tyle ostatecznie to zaniechanie nie miało większego znaczenia, bowiem Sąd ten prawidłowo oparł swe ustalenia i rozważania odnośnie „pogarszającej się sytuacji ekonomicznej spółki” – uwzględniając sposób redakcji przyczyny wypowiedzenia – na dokumentach w postaci sprawozdań finansowych spółki oraz rachunków zysków i strat jako najpełniej obrazujących finalny, końcowy, „całościowy” wynik działalności pozwanej w 2013 roku i latach wcześniejszych. Następnie Sąd Rejonowy prawidłowo, uwzględniając poczynione ustalenia i dane wynikające z ww. dokumentów, zweryfikował prawdziwość omawianej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powódki.

Wymienione dokumenty finansowe wskazują, że pozwana spółka w roku 2013 osiągnęła zysk netto w wysokości 1.747.904,81 zł, podczas gdy w roku wcześniejszym wyniósł on 1.642.849,58 zł, a zatem był niższy niż rok później. Co również istotne, a czego Sąd I instancji słusznie nie pominął, było to, że na podstawie uchwały nr (...) Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej spółki z dnia 18 czerwca 2014r. (k. 206), wypracowany zysk netto za rok 2013 został podzielony w ten sposób, że spółka wypłaciła dywidendę wspólnikom w wysokości obejmującej łączną kwotę 1.000.000 zł, zaś pozostała część zysku netto została przeznaczona na kapitał zapasowy. Jednocześnie żadne środki z wypracowanego zysku netto nie zostały przeznaczone na pokrycie strat z lat ubiegłych, bowiem takich strat – co wynika z dokumentów finansowych spółki – nie zanotowano. Z tego wynika więc, że do pogorszenia sytuacji ekonomicznej spółki w rzeczywistości nie doszło, a tego rodzaju twierdzenia zawarte w apelacji nie mają pokrycia w dokumentach.

Sąd II instancji nie zgodził się przy tym ze stanowiskiem apelującego, jakoby ocena sytuacji ekonomicznej spółki powinna odbywać się z uwzględnieniem zysku brutto, który w 2013 roku był niższy niż w 2012 roku. Apelujący, uzasadniając swe stanowisko, wyjaśnił, że wynik brutto w 2013r. był o 84.000 zł mniejszy niż osiągnięty w 2012r., z czego wynika, że wzrost wyniku netto w 2013r. względem roku 2012 nastąpił poprzez zmniejszone zobowiązanie podatkowe. Z tego wedle pozwanego wynika, że najbardziej miarodajnym dla oceny sytuacji ekonomicznej powinien być więc wynik brutto. Jak zostało wskazane, Sąd II instancji, takiego stanowiska nie podziela, a zarazem traktuje je jako niedostatecznie uzasadnione w kontekście innych okoliczności, o których była mowa, oraz jako wyraz wybiórczego, wynikającego z potrzeb prowadzonego postępowania, podejścia do danych finansowych. Zdaniem Sądu Okręgowego, jak już było kilkakrotnie akcentowane, dla oceny zasadności wypowiedzenia oraz prawdziwości przyczyny, która ma je uzasadniać, ważna jest szeroko pojmowana kondycja finansowa spółki jako całości. Taką kondycję zaś, należy oceniać przy uwzględnieniu końcowego wyniku i to nie brutto, lecz netto. Przy dokonywaniu takiej oceny można posłużyć się analogią - przykładem mniejszego bytu organizacyjnego jakim jest gospodarstwo domowe. Uwzględniając poziom funkcjonowania takiego gospodarstwa dla oceny, czy jego sytuacja ekonomiczna uległa pogorszeniu, czy też poprawie, znaczenie ma w rzeczywistości dochód, a więc kwota „do ręki”, którą gospodarstwo może dysponować w celu realizacji ciężących na nim zobowiązań lub skonsumować w inny sposób, niekoniecznie o

charakterze inwestycyjnym. Z oczywistych względów powyższa analogia stanowi duże uproszczenie, jednakże zdaniem Sądu Okręgowego podobne zasady można przyjąć dla zobrazowania funkcjonowania spółek prawa handlowego, szczególnie w kontekście tego, ile spółka zarobiła w danym roku (okresie rozliczeniowym). Jeśli kwota zysku netto spółki (w gospodarstwie domowym dochodu) nie jest niższa niż w latach wcześniejszych, to choćby nastąpiła zmiana jego źródeł, rozumiana jako różne obszary działalności (nie tylko podstawowe), w ocenie Sądu Okręgowego nie można mówić o pogorszeniu się sytuacji ekonomicznej. W konsekwencji powyższego, to zatem zysk netto spółki, rozumiany jako nieobciążony, „czysty” dochód wypracowany w wyniku jej działalności, świadczy o potencjale finansowym, a tym samym stanowi główny aspekt oceny sytuacji ekonomicznej i przez to punkt wyjścia w zakresie rozważań, czy sytuacja ta w określonym przedziale czasowym uległa pogorszeniu, czy też nie.

Pozostając w obszarze nomenklatury stosowanej w uzasadnieniu apelacji, trudno zgodzić się również z przywołanym przez pełnomocnika strony pozwanej rozumieniem pojęcia „pogorszenia się sytuacji majątkowej”. O ile pełnomocnik pozwanej słusznie wywodzi, że przedmiotem rozważań w kontekście omawianej przyczyny wypowiedzenia nie było ustalenie, czy spółka znajduje się w „złej” czy w „dobrej” sytuacji czy też kondycji finansowej – nawiązując przy tym do nie zawsze precyzyjnych określeń, jakie można odnaleźć w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku – tylko to, czy sytuacja ta uległa pogorszeniu w 2013 roku, o tyle wspomniane wcześniej rozszerzenie pojęcia „pogorszenie się” na każdy aspekt finansowy spółki, w tym też straty o charakterze niewielkim i nie mającym znaczenia, należy ocenić jako kierunek błędny. Nie chodzi bowiem o każde pogorszenie się sytuacji ekonomicznej pracodawcy, lecz takie, które uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi dotychczasowych warunków pracy i płacy. Inaczej mówiąc, by wypowiedzenie mogło zostać ocenione jako zasadne, należy ustalić, że pracodawca z uwagi na pogarszającą się sytuację ekonomiczną nie może kontynuować współpracy z pracownikiem na dotychczasowych warunkach i w związku z tym muszą one ulec zmianie. Tego jednak pozwana spółka nie wykazała w przedmiotowej sprawie, a do takiego wniosku Sąd Okręgowy doszedł uwzględniając te okoliczności, o których była mowa, a także z powodów, które zostaną przedstawione w dalszej części.

Przechodząc do kolejnych zarzutów apelującego, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że pozwana spółka nie przedstawiła wystarczających dowodów na potwierdzenie wzrostu konkurencji w branży, mimo powołania się na tę okoliczność w uzasadnieniu wypowiedzenia zmieniającego. Nie został wykazany również spadek cen usług sprzedaży, a także związany z tym spadek rentowności zleceń. Zdaniem Sądu Okręgowego o spadku cen usług sprzedaży, wbrew twierdzeniom strony pozwanej, jednoznacznie nie świadczy przedstawiona przez spółkę korespondencja handlowa z lat 2012 - 2013. W korespondencji handlowej z roku 2013 roku znajdują się wyceny ofertowe usług zamówionych przez klienta oraz wiadomości adresowane do klienta ze wskazaniem, że przy rozliczeniu danej usługi będzie uwzględniony określony rabat. Nie wynika z niej natomiast, aby udzielenie rabatu wynikało z konieczności obniżenia ceny z uwagi na większą konkurencyjność czy też spadek zainteresowania usługami oferowanymi przez spółkę. Poza tym inne zebrane w sprawie dowody wskazują, że stosowanie rabatów zazwyczaj miało miejsce na życzenie konkretnego klienta i pozostawało całkowicie w gestii członków zarządu. Zależało więc od okoliczności i miało charakter uznaniowy. Przy tym konieczne jest również zaakcentowanie, na co zresztą powołał się także Sąd Rejonowy, że praktyka przyznawania rabatów klientom spółki miała miejsce i w roku 2012, co potwierdza korespondencja handlowa z tego okresu. Powyższe zasadnie wyklucza więc argument dotyczący udzielania przez spółkę rabatów w wyniku ekonomicznej konieczności, a nie jako typowego na rynku biznesowym działania o charakterze marketingowym. Dodatkowo nie można też pominąć, że samo wyliczenie różnic w średniej wartości cen sprzedawanych usług, przedstawione przez pełnomocnika w treści apelacji, nie może być uznane za przekonujące już choćby z tej przyczyny, że wspomniana wyżej dokumentacja nie zawiera wystarczających informacji pozwalających na ich oszacowanie. Jest ona wybiórcza i przykładowa, a zatem jej wartość nie jest taka, jak sugeruje pozwany, tym bardziej, że usługi wykonane na rzecz poszczególnych klientów różniły się co do zakresu i rodzaju czynności, co musiało skutkować odmienną wyceną. Wyceny, które zostały więc przedstawione, nie pozwalają na takie proste, jak chciałoby pozwany, dokonanie porównania i wyprowadzenie wniosków zawartych w apelacji. Zdaniem Sądu II instancji, we wskazanym zakresie rację ma więc Sąd I instancji, że strona pozwana nie wykazała jak kształtowały się ceny świadczonych przez nią usług w latach poprzednich, a jak w roku 2013. Dodać do tego należy, że dopiero, gdyby zostały przedstawione pełne, a nie tylko przykładowe dane dotyczące cen oferowanych usług i udzielanych rabatów, można



byłoby dokonać wiarygodnych ustaleń w zakresie, o którym mowa. Natomiast w sytuacji, kiedy pozwany przedstawił tylko wybraną korespondencję handlową, która uwzględniając jego interes procesowy, potwierdza prezentowane w wypowiedzeniu zmieniającym tezy, to stanowisko Sądu Rejonowego, iż nie doszło w rzeczywistości do wykazania okoliczności, o jakich mowa, w pełni zasługuje na aprobatę.

Mając na uwadze okoliczności, o jakich była mowa, w tym uznane za najistotniejsze dane wynikające ze sprawozdań finansowych, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do tego, by podzielić stanowisko pozwanego o konieczności oparcia ustaleń i oceny na zeznaniach świadków w osobach dyrektora wykonawczego pozwanej M. U. czy też głównej księgowej I. L. (2). Osoby te wskazywały w swoich zeznaniach na pewne aspekty finansowe działalności pozwanej spółki, w tym też ogółem na mniejsze przychody ze zleceń, niemniej jednak nie odnosiły się do kondycji finansowej spółki ocenianej przez pryzmat informacji wynikających z dokumentów, o których była mowa. Sąd na podstawie tych dokumentów mógł sam ocenić zasadność przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, o której mowa. Nie była konieczna do tego analiza zeznań wymienionych świadków, których relacja w zakresie sytuacji ekonomicznej spółki stanowi tylko mniej lub bardziej odpowiadającą stanowisku pozwanego próbę zrelacjonowania tego, co w sposób dostateczny i nie wymagający interpretacji przez świadków, wynika z dokumentów. W ocenie Sądu Okręgowego, również funkcja pełniona przez ww. osoby w pozwanej spółce nie stanowi okoliczności decydującej o tym, że należałoby ocenić ich zeznania odnośnie sytuacji finansowej spółki jako nadrzędne, czy też jako umniejszające wiarygodności pozostałych, przesłuchanych w sprawie świadków, których zeznania, zdaniem strony pozwanej, nie powinny być uwzględnione. Nawiązując do zarzutów podniesionych w tym zakresie przez stronę pozwaną, Sąd Okręgowy zważył, że z samego faktu, że świadkowie P. G. oraz K. K. są byłymi pracownikami pozwanej spółki nie można automatycznie wnioskować o mniejszej wiarygodności ich zeznań. Okoliczność, o jakiej mowa, może mieć wpływ na ocenę ich zeznań jedynie potencjalnie. Z drugiej zaś strony, taka osoba, która nie pozostaje w stosunku pracy ze stroną pozwaną, a zarazem nie ma żadnego powodu, aby zeznawać korzystanie dla pracownika, wydaje się wiarygodnym źródłem informacji o faktach. W przedmiotowej sprawie strona pozwana nie wskazała żadnych przyczyn, które mogłyby stanowić podstawę kwestionowania relacji P. G. i K. K., szczególnie co do okoliczności dotyczących ilości zleceń, propozycji „przejścia” pracowników na tzw. samozatrudnienie czy też ogólnej sytuacji finansowej spółki. Przy tym strona pozwana nie uwzględniła, że świadkowie pracowali na tym samym stanowisku co powódka, byli doradcami podatkowymi, a ich zatrudnienie w spółce trwało co najmniej kilka lat, wobec czego zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego i logiki, mogli w czasie zatrudnienia nabyć wiedzę co do takich okoliczności, jakie przedstawili w zeznaniach. Już więc z tej przyczyny ich zeznania mogły stanowić wiarygodny dowód w sprawie, tym bardziej, że były spójne między sobą, a także zgodne z tym, co wynika z dokumentów.

Sąd Okręgowy nie podzielił również zarzutów strony pozwanej dotyczących nieprawidłowych ustaleń Sądu I instancji odnoszących się do drugiej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, a związanych z pozbawieniem powódki funkcji redaktora merytorycznego portalu podatkowego oraz dodatku funkcyjnego. Uzasadniając zarzuty w wymienionym zakresie pełnomocnik strony apelującej wskazał, że decyzja pracodawcy była związana z nie w pełni satysfakcjonującą oceną pracy powódki na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego, przy czym ocena ta została dokonana w wyniku konsultacji przeprowadzonych w zarządzie spółki i nie ma podstaw do tego, aby z nią polemizować. Sąd II instancji, nie negując prawa pracodawcy do dokonywania oceny rzetelności pracownika i efektów jego pracy, zwrócił uwagę, że wbrew przekonaniu strony pozwanej, ocena taka nie może mieć charakteru dowolnego, a więc musi być obiektywnie uzasadniona. Powołanie się na negatywną ocenę pracy pracownika w wypowiedzeniu – definitywnym bądź zmieniającym, każdorazowo podlega weryfikacji przez sąd pracy w kontekście wymogów stawianych przez ustawodawcę w art. 30 § 4 k.p., to jest tego, czy taka przyczyna jest konkretna, a także rzeczywista. W orzecznictwie Sądu Najwyższego – dotyczącym wprawdzie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, lecz mającym analogiczne zastosowanie również w sprawach dotyczących wypowiedzeń zmieniających warunki prac i płacy z uwagi na treść art. 42 § 1 k.p. – wskazuje się, że choć negatywna ocena pracownika może stanowić uzasadnioną przesłankę wypowiedzenia umowy o pracę, to samo podanie tej oceny w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie spełnia warunku wskazania przyczyny tego wypowiedzenia, nawet jeśli była pracownikowi znana (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 lipca 1979r., I PRN 94/79; z dnia 11 marca 1997r., I PKN 37/97; z dnia 5 maja 1999r., I PKN 670/98). Wskazuje się również, że podanie

w piśmie o wypowiedzeniu zarzutu „niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków” bądź też sformułowań podobnie ogólnikowych, mających cechy oceny pracodawcy co do realizacji obowiązków przez pracownika, bez jednoczesnego jej uzasadnienia,

nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97; z dnia 21 listopada 2006r., II PK 41/06).

W rozpatrywanej sprawie pozwana spółka sformułowała omawianą przyczynę wypowiedzenia zmieniającego w sposób konkretny i zrozumiały, wskazując, że powodem odebrania M. K. stanowiska i związanego z nim dodatku funkcyjnego jest „nie w pełni satysfakcjonująca ocena pracy powódki na stanowisku redaktora merytorycznego portalu podatkowego, pomimo bowiem planowanego ograniczenia kosztów oraz zwiększenia przychodów ze sprzedaży, portal ten w dalszym ciągu generuje powiększającą się stratę”. Nie można było jednak zgodzić się z argumentem strony pozwanej co do tego, że pracodawca redagując wypowiedzenie we wskazanej części nie obarczył powódki odpowiedzialnością za brak ograniczenia kosztów i zwiększenia przychodów, a jedynie powołał się na tę okoliczność. Konstrukcja zacytowanego fragmentu oświadczenia wypowiadającego warunki pracy i płacy wprost wskazuje, że „nie w pełni satysfakcjonująca ocena pracy powódki” jest spowodowana dalszym generowaniem powiększającej się straty mimo planowanego ograniczenia kosztów oraz zwiększenia przychodów ze sprzedaży lub co najmniej sugeruje, że powódka do takiego stanu rzeczy się przyczyniła i stąd też wynika brak satysfakcji pracodawcy z wykonywania przez nią pracy redaktora merytorycznego portalu podatkowego. Gdyby zaś było inaczej niż Sąd wskazał, a więc tak, jak zasugerowała strona pozwana, to po pierwsze, należałoby ocenić, że przyczyna nie w pełni satysfakcjonującej pracy powódki jest ogólnie sformułowana, nie jest konkretna, a zarazem nie uzasadnia podjętej decyzji. Po drugie, powołanie się w rozwinięciu na okoliczność generowania przez portal wciąż powiększającej się straty, bez wyraźnego powodu, wydaje się bezcelowe. Również pełnomocnik strony pozwanej nie wyjaśnił w jakim celu okoliczność ta została w wypowiedzeniu wskazana, skoro nie miała w istocie znaczenia. Sąd Okręgowy, mając na uwadze powołane okoliczności, ocenił, że skoro pracodawca powołał się na brak ograniczenia kosztów oraz zwiększenia przychodów ze sprzedaży i generowanie powiększającej się straty przez portal, to powyższe należy traktować jako element, uzasadnienie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. To zaś oznacza, że Sąd Rejonowy prawidłowo odczytał i zrozumiał treść przyczyny wypowiedzenia i właściwie dokonał jej oceny, odnosząc się w szczególności do kwestii strat, jakie miał generować portal podatkowy i związanego z tym braku satysfakcji pracodawcy co do efektów pracy powódki na stanowisku redaktora merytorycznego tego portalu. Strona pozwana stanowiska Sądu I instancji we wskazanym zakresie nie zakwestionowała skutecznie. Z tego co ustalił Sąd I instancji wynika, że przyczyną słabych wyników portalu podatkowego był brak ze strony spółki odpowiednich działań promocyjnych, przy czym powódka pełniąc funkcję redaktora merytorycznego portalu nie miała w zakresie obowiązków podejmowania jakichkolwiek czynności w tym zakresie. Do zadań powódki, zgodnie z zakresem jej obowiązków, należała realizacja takich czynności jak dobór treści merytorycznych, przekazywanie gotowych informacji do Działu Składu i Działu Informatyki celem zamieszczenia na portalu podatkowym, cotygodniowa aktualizacja zawartości portalu podatkowego oraz przedkładanie zarządowi (...) założeń polityki programowej, a więc czynności o charakterze merytoryczno-sprawozdawczym. Zakres obowiązków powódki nie przewidywał natomiast podejmowania czynności związanych z promocją portalu. Obowiązek realizowania takich czynności nie wynika wprost z dokumentu, który określa obowiązki powódki, nie można go również wyinterpretować z innych zapisów, ponieważ żaden nie odnosi się do zadań o charakterze promocyjnym czy marketingowym. Zgodzić się również należy ze stanowiskiem Sądu Rejonowego co do tego, że nie można uznać za skuteczne nałożenie na powódkę dodatkowych działań z zakresu promocji i marketingu w drodze aneksu z dnia 10 września 2013 roku do protokołu narady (...) z dnia 17 kwietnia 2013 roku, ponieważ powódka nie otrzymała wypowiedzenia zmieniającego, w którym pracodawca dokonałby rozszerzenia jej zadań związanych z portalem. Nie doszło do tego również w trybie porozumienia zawartego przez pracodawcę i pracownika.

Ustalenia Sądu I instancji w powyższym zakresie, jako wynikające z zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Okręgowy podziela zarówno co do poszczególnych okoliczności, jak i sformułowanych na ich podstawie wniosków. W apelacji strona pozwana nie przedstawiła argumentów wskazujących na błędne ustalenia Sądu Rejonowego odnośnie powyższego. Formułując zarzuty, powołała się jedynie na twierdzenia, które należało ocenić jako niepotwierdzone i gołosłowne z uwagi na brak szczegółowego ich omówienia i uzasadnienia w dalszej części apelacji. Jedyna okoliczność

faktyczna, do której pełnomocnik strony pozwanej odniósł się szerzej, dotyczyła relacji między powódką a członkiem zarządu pozwanej R. M., jednakże w ocenie Sądu Okręgowego również i w tym zakresie – wbrew twierdzeniom strony pozwanej – ustalenia Sądu Rejonowego

nie były bezpodstawne. Z korespondencji e-mailowej z dnia 19 lipca 2013r., prowadzonej między powódką a członkiem zarządu (k. 24), a także z zeznań świadków P. G. i K. K. oraz z zeznań samej powódki wynika, że mimo braku formalnego powierzenia powódce obowiązków w wymienionym zakresie, powódka wykonywała pewne czynności w celu wypromowania portalu podatkowego, które jednak nie spotkały się z aprobatą członka zarządu R. M., która nie godziła się na dodatkowe koszty związane z działaniami marketingowymi. W związku z tym powódka musiała ograniczyć się jedynie do działań bezkosztowych, o niskiej skuteczności. Przeciwno ww. dowodom, z których powyższe wynika, pozwana nie przedstawiła żadnych innych dowodów czy okoliczności, które podważyłyby ustalenia Sadu I instancji. W tych okolicznościach trudno również zgodzić się z argumentacją zawartą w apelacji odnośnie braku efektów działań marketingowych powódki, a to dlatego, że powódka nie miała ani formalnych, ani rzeczywistych możliwości ich podjęcia, w szczególności takich, by osiągnąć oczekiwany przez pozwanego efekt.

Poza zarzutami, które zostały omówione, strona pozwana w apelacji sformułowała również inne i zakwestionowała jako bezpodstawne ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy, a dotyczące m.in. nakłaniania pracowników spółki zatrudnionych na stanowiskach starszych konsultantów podatkowych do przejścia na tzw. samozatrudnienie, braku dostępu pracowników do regulaminu pracy czy też kwestii związanych z korygowaniem rozliczeń powódki, jednakże okoliczności te – choć powoływane przez powódkę w toku procesu i ustalone przez Sąd I instancji – miały w zasadzie charakter posiłkowy lub dotyczyły roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, którego Sąd Rejonowy nie uwzględnił. Wobec tego, zdaniem Sądu II instancji, nie miały one

większego znaczenia dla rozstrzygnięcia w tej części, która odnosi się bezpośrednio do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powódki w kontekście zgłoszonych przez powódkę roszczeń o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz o odprawę. W związku z tym nawet korzystna dla strony pozwanej weryfikacja zarzutów w zakresie wymienionych okoliczności, nie mogłaby wpłynąć na zasadność rozstrzygnięcia Sądu I instancji w zaskarżonej części. Nie mniej jednak odnośnie okoliczności proponowania pracownikom pozwanej spółki współpracy na zasadzie tzw. samozatrudnienia można wskazać, że również i w tym przypadku, wbrew twierdzeniom pełnomocnika pozwanej, istniały podstawy do stwierdzenia, że taka sytuacja u strony pozwanej faktycznie miała miejsce. Świadczą o tym zwłaszcza zeznania byłych pracowników spółki, którzy zresztą wskazywali na ten fakt jako główny motyw zakończenia stosunku pracy z pozwaną, a także zeznania powódki czy też świadka J. Ś., która również potwierdziła, że takie sytuacje miały miejsce co najmniej w przypadku dwóch pracowników, choć sama w tym procesie nie uczestniczyła (k. 391v).

Sąd Okręgowy rozpoznając apelację w rozpatrywanej sprawie i oceniając ją jako bezzasadną, ocenę taką poprzedził nie tylko analizą zarzutów sformułowanych przez apelującego, ale także miał na względzie okoliczność, która nie została uwzględniona przez Sąd Rejonowy, ale dla słuszności wydanego przez ten Sąd rozstrzygnięcia miała istotne znaczenie. Chodzi o zasady doboru do dokonania wypowiedzenia, co do których w orzecznictwie wyrażany jest jednolity pogląd, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. m.in. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 2015r., I PK 8/15, LEX nr 1932210, z dnia 19 stycznia 2016r., I PK 72/15, LEX nr 2005653, z dnia 2 marca 2016r., III PK 76/15, LEX nr 2019617 i z dnia 23 czerwca 2016r., II PK 152/15, LEX nr 2075711). Obowiązek taki występuje również w sytuacji, kiedy pracownikowi złożono wypowiedzenie zmieniające, co zaakcentował Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 2 czerwca 2017r. (III PK 114/16). W przedmiotowej sprawie powódka o takich kryteriach zastosowania wobec jej osoby wypowiedzenia zmieniającego nie została poinformowana – ani ustnie, ani pisemnie. Kryteria te nie były też oczywiste, bo pozwany na żadnym etapie ich nie ujawnił. Zdaniem Sądu II instancji potrzeba ich wskazania wynikała z tego, że – mimo, iż pozwany nie dokonywał likwidacji stanowisk pracy – to z przyczyn m.in. ekonomicznych zdecydował o zmianie warunków płacy powódki, a powódka była jedną spośród kilku osób zatrudnionych na stanowisku starszego konsultanta podatkowego i pozwany nie wskazał, aby wypowiedzenie zmieniające z ww. przyczyn złożył także innym zatrudnionym na takim stanowisku. To więc oznacza, że wybrał powódkę z szerszego grona pracowników zajmujących określone stanowisko i swój wybór powinien uzasadnić

nie tylko poprzez podanie przyczyny, która nie dotyczyła pracownika, ale również poprzez określenie konkretnych kryteriów, którymi się kierował wybierając właśnie powódkę. Skoro tego zabrakło, to wypowiedzenie zmieniające, które i tak z innych powodów musiało zostać ocenione jako nieuzasadnione, także i w związku z omawianymi okolicznościami, nie mogło być uznane za dokonane prawidłowo.

Podsumowując omówione okoliczności i zaprezentowaną argumentację, Sąd II instancji ocenił, że Sąd Rejonowy prawidłowo uwzględnił roszczenie powódki i zasądził na jej rzecz odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. W orzecznictwie nie ma wątpliwości, że pracownik, któremu wypowiedziano warunki pracy lub płacy ma prawo do dochodzenia roszczeń przewidzianych w wymienionych przepisach, a więc w razie ustalenia, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. W takiej sytuacji, analogicznie jak w przypadku wypowiedzenia definitywnego, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powołane przepisy pozwalają na uwzględnienie roszczeń pracownika, któremu złożono wypowiedzenie z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenie, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź też okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98; z dnia 24 marca 1999r.,

I PKN 673/98; z 18 kwietnia 2001r., I PKN 370/00; z dnia 26 lipca 2007r., V CSK 115/07;

z dnia 11 lutego 2015r., I PK 152/14). W przedmiotowej sprawie wypowiedzenie powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy było nieuzasadnione, gdyż pracodawca jako przyczyny tego wypowiedzenia wskazał okoliczności nieprawdziwe, nie znajdujące pokrycia w rzeczywistości bądź o charakterze pozornym. Omówione już okoliczności nie pozostawiają wątpliwości co do tego, że sytuacja finansowa, ekonomiczna pozwanej spółki nie uległa pogorszeniu w okresie, kiedy wypowiedziano powódce warunki pracy i płacy, a dodatkowo pozwana nie wykazała, aby doszło do wzrostu konkurencji w branży, obniżenia cen świadczonych przez spółkę usług, czy też spadku rentowności, wobec czego Sąd Rejonowy zasadnie uznał tak określoną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego za nieprawdziwą. Również przyczyna mająca uzasadniać wypowiedzenie zmieniające w zakresie pozbawienia powódki obowiązków redaktora merytorycznego portalu podatkowego i wiążącego się z tym dodatku funkcyjnego, okazała się nieprawdziwa, gdyż powódka pracując na ww. stanowisku, nie miała w swoim zakresie obowiązków zadań związanych ze stroną marketingową i promocyjną portalu, a tym samym odpowiedzialności za generowanie powiększającej się straty portalu. Poza tym, niezależnie od tego, że powódce nie powierzono ww. zadań, to i tak nie miała możliwości skutecznej promocji portalu z uwagi na brak finansowania tych działań przez pracodawcę. W tych okolicznościach również i tę przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy należało ocenić jako nieuzasadniającą decyzji podjętej przez pracodawcę.

W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do stwierdzenia nieprawidłowości także w odniesieniu do tej części postępowania Sądu I instancji, jego ustaleń i rozważań, które dotyczą roszczenia o odprawę. Sąd Okręgowy nie podzielił w szczególności argumentacji strony pozwanej, która zmierzała do zakwestionowania ustaleń faktycznych dotyczących tego, że warunki zaproponowane powódce w wypowiedzeniu zmieniającym, w przypadku ich zaakceptowania, oznaczałyby dla powódki obniżenie jej realnego wynagrodzenia. Pełnomocnik strony pozwanej, prezentując stanowisko odnośnie powyższego, powołał się na dane kadrowe przywołane w odpowiedzi na pozew, jednakże walor tych danych jest dlatego wątpliwy, że obejmuje jedynie tabelaryczne zestawienie przychodu uzyskanego przez powódkę oraz innych starszych konsultantów podatkowych w 2013 roku, poparte danymi z deklaracji podatkowych PIT-11 za ten rok. W zestawieniu tym nie porównano natomiast płacy na stanowisku, jakie zajmowała powódka, przy uwzględnieniu tego, że powódce zaproponowano zmianę warunków pracy i płacy. Ponadto strona pozwana w odpowiedzi na pozew przedstawiła argument, zgodnie z którym, gdyby powódka w 2014 roku świadczyła pracę, to jej wynagrodzenie nie uległoby istotnej zmianie, a ponadto byłoby porównywalne, a nawet wyższe od wynagrodzenia osiąganego przez innych pracowników pracujących na tym samym stanowisku. Tymczasem

w ocenie Sądu Okręgowego, z przywołanych przez pełnomocnika pozwanej danych, wskazanych w odpowiedzi na pozew oraz w apelacji, nie wynika, jaka była metodologia obliczeń, które doprowadziły do ustalenia szacunkowej kwoty łącznego wynagrodzenia powódki w 2014r. przy założeniu aprobaty nowych warunków płacowych. Analiza zestawienia na stronie 5 odpowiedzi na pozew (k. 52) wskazuje, że szacunkowa kwota przychodu powódki po zmianie warunków płacowych (wynosząca 107.137,65 zł) jest wynikiem pomniejszenia przez pozwaną wynagrodzenia powódki uzyskanego w 2013 roku (107.812,75 zł) o kwotę premii kwartalnej, którą jej wypłacono, w wysokości 675 zł. Takiego wyliczenia, jeśli jego metodologia była taka, jak wskazał Sąd, nie można jednak przyjąć jako wiarygodnego i oddającego stan rzeczywisty. Jest ono oparte na błędnym założeniu, że istotne jest tylko wynagrodzenie zasadnicze, które na potrzeby wyliczeń przychodu powódki po zaakceptowaniu przez nią nowych warunków byłoby pomniejszon jedynie o kwotę premii kwartalnej uzyskanej w 2013 roku. Sąd natomiast miał na względzie, że wynagrodzenie zasadnicze, o ile faktycznie miało nie ulec zmianie, o tyle nie stanowiło jedynego składnika wynagrodzenia składającego się na przychód powódki uzyskiwany z tytułu zatrudnienia w pozwanej spółce. Powódka od 1 kwietnia 2011r., zgodnie z porozumieniem zmieniającym umowę o pracę z dnia 28 września 2006r., z tytułu zatrudnienia w pozwanej spółce miała otrzymywać nie tylko wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.500 zł miesięcznie, lecz również inne składniki wynagrodzenia, w tym: dodatek funkcyjny – 1.200 zł, wynagrodzenie za każde opracowanie ponadto limit (powyżej 3) – 600 zł, wynagrodzenie za godzinę konsultacji – 150 zł, ekwiwalent za korzystanie z własnego komputera – 350 zł, a ponadto premię kwartalną wynoszącą od 10% do 35% sumy uzyskanego wynagrodzenia zasadniczego brutto za dany kwartał. Część z tych składników – przede wszystkim wynagrodzenie za konsultacje oraz wynagrodzenie za przekroczenie limitu czy też premia kwartalna – nie miała wprawdzie charakteru regularnego i nie zawsze była wypłacana w jednakowej kwocie, niemniej jednak powódka je otrzymywała. Gdyby pozwany nie wypłacał powódce ww. składników wynagrodzenia, to płaca powódki w wymiarze rocznym, obejmującym składniki

o charakterze stałym, czyli wynagrodzenie zasadnicze, ekwiwalent za używanie sprzętu prywatnego oraz dodatek funkcyjny, wyniosłaby w 2013r. łącznie 72.600 zł (54.000 zł – wynagrodzenie zasadnicze; 4.200 zł – ekwiwalent za używanie sprzętu; 14.400 zł – dodatek funkcyjny). Tymczasem powódka w 2013r. osiągnęła przychód znacznie większy, wynoszący – zgodnie z informacją wynikającą z deklaracji podatkowej przedłożonej przez pozwanego – około 107.000 zł. Z tego wynika, że znaczną część jej wynagrodzenia z tytułu stosunku pracy łączącego ją z pozwaną spółką (w przybliżeniu ok. 35.000 zł, co stanowi 32% całego przychodu za 2013 rok) stanowiły nieregularnie składniki wynagrodzenia, których wysokość miała zostać zmniejszona w przypadku akceptacji nowych warunków płacowych wskazanych w spornym wypowiedzeniu zmieniającym. Co więcej, uwzględniając oświadczenie strony pozwanej co do tego, że za cały rok 2013 powódka otrzymała premię kwartalną w wysokości jedynie 675 zł, należało przyjąć, że przychód powódki, po odliczeniu składników stałych, pochodził w istocie z wykonywania opracowań ponad limit oraz przeprowadzania konsultacji. Z kolei przychód powódki po zmianie warunków płacowych obejmowałby w zasadzie jeden stały składnik wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia zasadniczego, wynoszącego 54.000 zł w skali roku (12 x 4.500 zł) i do tej kwoty należałoby doliczyć pozostałe składniki o charakterze niestałym i nieregularnym – a więc w istocie policzalnym jedynie hipotetycznie – które wprawdzie nie zostały powódce odebrane w wyniku wypowiedzenia zmieniającego, ale uległy obniżeniu. Chodzi o wynagrodzenie za konsultacje (pomniejszone do 85 zł za godzinę) oraz wynagrodzenie za opracowanie ponad limit (ze zmniejszoną stawką z 600 zł do 500 zł przy jednoczesnym zwiększeniu granicy limitu, od której stawki te miałyby być płatne, z 3 do 5 opracowań), przy czym w ocenie Sądu Okręgowego nawet uwzględnienie tych składników nie dawałoby powódce wynagrodzenia wyższego, niż wskazał Sąd Rejonowy. Poza tym nie można pominąć i tego, że skoro pozwany w wypowiedzeniu zmieniającym zaproponował zwiększenie limitu opracowań z 3 do 5 i wypłacanie wynagrodzenia dodatkowego za opracowania ponad limit 5, a nie 3 opracowań, to powódka zostałaby pozbawiona możliwości uzyskania kwoty 1.200 zł w skali miesiąca, tj. stawki za dwa opracowania ponad poprzedni limit. Oczywiście miałoby to miejsce w przypadku, gdyby w danym miesiącu limit opracowań przekroczył liczbę 3, czego wykluczyć nie można. Nie można jednocześnie mieć co do tego pewności, ale podkreślenia wymaga, że powódka decydując o tym, czy przyjmie nowe warunki płacowe oraz Sąd rozstrzygając o zasadności powództwa o odprawę, rozważania co do zakresu przyszłej zmiany wynagrodzenia opierali w części na pewnych założeniach. Wynika to z tego, że – jak już zostało wskazane – wynagrodzenie powódki składało się nie tylko ze składników stałych, pewnych, ale także z takich elementów, które nie dają możliwości ich dokładnego policzenia na przyszłość. Można je więc tylko szacować i tak też prawidłowo uczynił Sąd I instancji, dochodząc do słusznego

wniosku o znacznym obniżeniu wynagrodzenia powódki w efekcie proponowanych przez pozwaną zmian warunków płacowych.

Strona pozwana w apelacji zawarła twierdzenie, jakoby wynagrodzenie powódki po zmianie warunków płacowych i tak byłoby wyższe od wynagrodzenia innych starszych konsultantów. Również i w tym zakresie pełnomocnik strony pozwanej odwołał się do omówionych już wyliczeń przedstawionych w odpowiedzi na pozew, powielając błędne założenie, zgodnie z którym szacunkowy przychód powódki w 2014r., w przypadku zaakceptowania przez nią nowych warunków, wyniósłby tyle, ile przychód za rok 2013, pomniejszony tylko o kwotę premii kwartalnej. Takie założenie jest oczywiście wadliwie z tych przyczyn, które zostały wcześniej omówione, a mianowicie dlatego, że nie uwzględnia ono faktycznego pozbawienia powódki lub obniżenia jej części dotychczas otrzymywanych składników wynagrodzenia. Skoro składniki te stanowiły istotną część przychodu powódki z tytułu zatrudnienia w pozwanej spółce, to ich pozbawienie czy też zmniejszenie musiało mieć wpływ na wysokość wynagrodzenia i prowadzić do jego obniżenia w większym zakresie niż stara się wykazać pozwany. Powyższej konstatacji nie zmieniają twierdzenia strony pozwanej dotyczące tego, że inni pracownicy mieli limit opracowań na tym samym poziomie jak wprowadzono u powódki. Odnosząc się do tego trzeba w pierwszej kolejności podkreślić, że pozwany nie wskazał z kim konkretnie porównywał powódkę. Wspomniane zestawienie, na które pełnomocnik pozwanej się powołał zawiera wprawdzie informacje o wynagrodzeniach innych pracowników i odwołuje się do danych, które wynikają z dołączonych do odpowiedzi na pozew deklaracji PIT-11, jednak strona pozwana nie wskazała żadnych konkretnych osób, określając je enigmatycznie jako „starszy konsultant podatkowy A, B, C”. O ile taki sposób określenia może wynikać z troski pozwanej o ochronę danych jej pracowników, o tyle uniemożliwił Sądowi weryfikację podanych informacji, w szczególności w zakresie tego, czy osoby, które osiągnęły przychód wynikający z deklaracji

faktycznie wykonywały pracę na takim stanowisku, jak powódka, a zarazem jak były ukształtowane ich składniki wynagrodzenia. Z kolei inne zgromadzone w sprawie dowody wydają się nie potwierdzać stanowiska strony pozwanej. Zeznania świadka P. G., który podał, że jako starszy konsultant podatkowy zarabiał w pozwanej spółce 6.200 zł z tytułu wynagrodzenia zasadniczego, a dodatkowo 700 zł za każdą opinię ponad limit oraz 160 zł za godzinę nadzoru, przeczą temu, że wynagrodzenie powódki po dokonaniu zmian nadal pozostawałoby istotnie wyższe od wynagrodzenia uzyskiwanego przez innych pracowników. Nie bez znaczenia dla omawianej kwestii jest również fakt, że dużą część przychodu powódka musiała sobie wypracować uzyskując nieregularne składniki wynagrodzenia, których wysokość i sama okoliczność, czy powódka je otrzyma, były uzależnione od wykonania określonego limitu opracowań lub od przeprowadzenia konsultacji. Ilość tego rodzaju zadań mogła tymczasem różnić się u poszczególnych pracowników, ale pozwany, na którym spoczywał obowiązek dowodzenia, poza pewnymi twierdzeniami oraz wybiórczymi, ogólnymi, nie poddającymi się weryfikacji danymi, nie przedstawił Sądowi szczegółowych informacji i konkretnych dowodów, w oparciu o które można byłoby dokonać rzetelnego i szczegółowego porównania wynagrodzeń poszczególnych pracowników zatrudnionych na stanowisku, jakie zajmowała powódka i wówczas ustalić, czy istniały obiektywne podstawy do odmowy przyjęcia zaproponowanych powódce nowych warunków płacowych. W związku z tym Sąd Rejonowy zasadnie przeanalizował tylko te dane, którymi dysponował i doszedł do słusznego, nie dającego się podważyć wniosku, że zaproponowane powódce nowe warunki pracy i płacy były dla niej zdecydowanie niekorzystne, gdyż w istocie prowadziły do znacznego obniżenia możliwości uzyskania przychodu w stosunku do stanu sprzed zmiany warunków płacowych. W tym miejscu warty przywołania jest, aprobowany w pełni przez Sąd Okręgowy, pogląd wyrażony w cytowanym przez Sąd I instancji wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 23 listopada 2017r. (III AUa 735/17), w którym zwięźle podsumowano dorobek judykatury w omawianym zakresie. Uzupełniając powyższe można również wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2013r., w którym podkreślono, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłyby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną

przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2013r., II PK 340/12).

W ocenie Sądu Okręgowego zaproponowane powódce nowe warunki płacowe nie dość, że były niekorzystne i obiektywnie trudne do zaakceptowania, to dodatkowo ich propozycja została uzasadniona przez pracodawcę przyczynami, które zostały ocenione jako nierzeczywiste bądź nieuzasadniające podjętej decyzji. To zaś oznacza, że obarczenie strony pozwanej pełną odpowiedzialnością za rozwiązanie stosunku pracy w wyniku nieprzyjęcia tych warunków należało ocenić jako zasadne. Kwestionując takie stanowisko Sądu Rejonowego pełnomocnik strony pozwanej powołał się w apelacji jedynie na okoliczność nieprzyjęcia propozycji nowych warunków płacowych oraz powielił twierdzenia odnośnie braku istotnych zmian w zakresie wysokości wynagrodzenia powódki, jednakże co do tych okoliczności Sąd Okręgowy odniósł się wyżej. Oprócz tych kwestii pozwany nie przedstawił żadnych innych okoliczności wskazujących na bezzasadność zasądzenia odprawy.

Sąd II instancji nie podzielił również zarzutów apelującego odnośnie błędnego rozliczenia kosztów procesu i niewłaściwego zastosowania art. 98 k.p.c. oraz art. 477<sup>2</sup> k.p.c. Zarzuty pozwanej we wskazanym zakresie zostały oparte na założeniu, że wszystkie roszczenia zgłoszone przez powódkę nie powinny podlegać uwzględnieniu, a więc, że powódka przegrywa postępowanie w pełnym zakresie. Ponieważ jednak Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo za wyjątkiem roszczenia o odszkodowanie za dyskryminację, to prawidłowo uznał, że powódka w części jest stroną wygrywającą postępowanie. Adekwatnie do tego zostały wyliczone koszty procesu. Z kolei orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności wyroku wynika wprost z obowiązku nałożonego na sąd w art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Wymieniony przepis Sąd I instancji zastosował prawidłowo, nadając z urzędu orzeczeniu w części zasądzającej odszkodowanie i odprawę rygor natychmiastowej wykonalności do maksymalnej kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Konkludując przeprowadzone rozważania, Sąd Okręgowy nie podzielił podniesionych w apelacji zarzutów i nie stwierdził wskazanych w niej naruszeń przepisów prawa oraz nieprawidłowości w zakresie poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń bądź subsumpcji przepisów. Podniesione przez stronę powodową zarzuty okazały się niezasadne i nie mogły skutkować ani uchynieniem zaskarżonego orzeczenia, ani jego zmianą. Wobec tego, na podstawie art. 385 k.p.c., apelacja strony pozwanej jako bezzasadna i stanowiąca jedynie polemikę z prawidłowym i zgodnym z prawem rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, podlegała oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zasądzając od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.920 zł, na którą złożyły się: 120 zł jako koszty zastępstwa procesowego dotyczące roszczenia o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy oraz 1.800 zł jako koszty zastępstwa procesowego dotyczące roszczenie o odprawę. Ich wysokość została ustalona na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018r. poz. 265).

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

## ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska